Заведующий
МБДОУ детским садом № 65

С.В. Титкова
«09» 04 2020г.

М.П.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 65

И.Ю. Казанцева
«09» 04 2020г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 65
действующий с 2020 - 2023

Министерство труда
и социального развития
Ростовской области

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

Регистрационный № 12984/20-2014 от 16.03.2020

Начальник управления по
труду
Г.Г. Дозун

город Новочеркасск
2020

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласавания взаимных обязательств сторон *муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 65.*

Коллективный договор заключен, с одной стороны работниками в лице председателя общего собрания трудового коллектива *Казанцевой Ирины Юрьевны*, председателя профкома, представителя работников, а с другой стороны работодателем в лице *Титковой Светланы Владимировны*, заведующего МБДОУ детским садом № 65.

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

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1. соблюдение норм законодательства;

1.3.2. полномочность представителей сторон;

1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4.контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

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

1.4. Коллективный договор заключается на срок три года (2020-2023г.г.) и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока, в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

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

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

1.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании (конференции).

Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания (конференции) проходят обязательную регистрацию в органах по труду Администрации города.

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

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

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

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

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

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока

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

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1. **Работодатель** в лице заведующего *Титковой Светланы Владимировны*, в рамках действующего законодательства **имеет право**:
2.1.1.заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;
2.1.2. устанавливать систему оплаты труда учреждения;
2.1.3. определять должностной оклад (ставка), нормировать труд;
2.1.4. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;
2.1.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
2.1.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом учреждения;
2.1.7. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
2.1.8. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения;
2.1.9. за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей (или общественная работа) работодатель может установить работнику единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 65 города Новочеркасска» *(приложение № 3 к КД).*
2.2. **Работодатель обязан**:
2.2.1 осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения
2.2.2 организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур учреждения, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году
2.2.3 обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;
2.2.4 проводить своевременно в соответствии с ФЗ-273 Законом «Об образовании в Российской Федерации» аттестацию и тарификацию педагогических работников;
2.2.5 обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;
2.2.6 заключать коллективный договор и выполнять все условия коллективного договора;
2.2.7 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;
2.2.8 обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
2.2.9 выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;
2.2.10 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
2.2.11 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
2.2.12 учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:
- формирование и расходование фондов в части, направляемых на экономическое стиму-

лирование и социальное развитие коллектива;
– формирование штатного расписания, размеров должностных окладов и ставок заработной платы;
– утверждение положений «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 65 города Новочеркасска» *(приложение № 3 к КД)*, «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МБДОУ детского сада № 65» *(приложение № 4 к КД)* и др. положений, касающихся интересов работников;
– ликвидация, реорганизация учреждения, сокращение численности или штатов;
– составление графиков сменности;
– утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
– привлечение работников к дисциплинарному взысканию;
– расследование несчастного случая на производстве;
– установление норм бесплатной выдачи спецодежды и спец. обуви.

Раздел 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. **Работники имеют право на**:
3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
3.1.4. своевременную и в полном обьеме выплату заработной платы, в соответствии с трудовым договором, (тарификацией), сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или обучение новой профессии;
3.1.6. предоставление перерыва в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
3.1.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей *(профком)*, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;
3.1.9. возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ иными федеральными законами;
3.1.10. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных Федеральными Законами;
3.1.11 социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
3.1.12 создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.;
3.1.13 другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
3.1.14 за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей (общественная работа) работодатель может установить единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 65 города Новочеркасска» *(приложение № 3 к КД).*
3.2. **Работники обязаны**:
3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения *(приложение №1 к КД)*, соблюдать трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
3.2.3. содержать свое рабочее место, оргтехнику в исправном состоянии, бережно отно-

ситься к имуществу работодателя и других работников;
3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются заключением **письменного трудового договора** с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок, срочный трудовой договор, на срок до 5 лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
4.2. **Работодатель обязуется:**
4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором;
4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись *(до подписания трудового договора)* с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения;
4.2.3. для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей (должностной инструкции) или вне его рабочего времени, привлекать работника только с его письменного согласия за дополнительную плату;
4.2.4. сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;
4.2.5. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата;
4.2.6. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении;
4.2.7. в период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении, проработавших в учреждении свыше 10 лет, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, лиц пред пенсионного возраста, не освобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;
4.2.8. выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;
4.2.9. не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения;
4.2.10. в соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ "О занятости населения Российской Федерации" при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсию оформлять досрочно, но не ранее чем за пять лет до установленного законодательством РФ срока выхода

на пенсию;
4.2.11. в соответствии со статьёй 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обеспечивать прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками не реже чем один раз в три года.

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного выше, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;
4.3.3. расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения в следующих случаях:
а) повторном, в течение одного года, грубом нарушении устава образовательного учреждения;
б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета.
5.2. Работодатель создаёт условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, в соответствии с главой 31 Трудового кодекса РФ.
5.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, определенные главой 26 Трудового кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, но не более 36 часов в неделю. Для остальных работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов в неделю.
6.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.
6.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата производится в соответствии с тарификацией. За часы педагогической нагрузки (работы) сверх установленной нормы дополнительная оплата производится соответственно получаемой ставки в одинарном размере.
6.4. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно графику работ.
6.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
6.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему

праздничному дню, уменьшается на один час.
6.7. Ночное время с 22 часов до 6 часов.
6.8. В связи с тем, что у отдельных категорий работников *(сторожа-вахтеры)* не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.
При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время. Учетным периодом установлен календарный год.
6.9. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
6.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.
6.11. Педагогическим работникам предоставляется отпуск в размере 56 или 42 календарных дня. Работникам учреждения, не являющихся педагогическими работниками, предоставляется отпуск в размере 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.
6.12. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней.
Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:
- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
6.13. Отзыв работника из трудового отпуска допускается только с его письменного согласия.
6.14. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам до 5-ти календарных дней в случаях:
- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников;
6.15. Работодатель предоставляет всем работникам отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
6.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
Для определения количества календарных дней неиспользованного отпуска подлежащих оплате при увольнении, производится округление неполного дня во всех случаях в сторону увеличения в пользу работника. При этом дробная часть от 0,01 до 0,49 округляется до 0,5 календарного дня, а дробная часть от 0,51 до 0,99 округляется до целого дня.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Новочеркасска «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска» от 25.05.2016г. № 912, постановлением Администрации города Новочеркасска от 04.06.2019г. № 753 «Об увеличении (индексации) размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих муниципальных учреждений города, должностных окладов технического персонала и ставок заработной платы обслуживающего персонала органов

местного самоуправления города Новочеркасска, отраслевых (функциональных) органов Администрации города» а также «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 65 города Новочеркасска», «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МБДОУ детского сада № 65».

7.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии со статьями 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической деятельности федеральных бюджетных учреждений (областных государственных учреждений, городских муниципальных учреждений) и включает в себя:

- размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих установлены в Положении «Об оплате труда и материальном стимулировании работников».

7.3. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

7.4. Нормирование труда работников производится в соответствии со статьёй 159 Трудового кодекса Российской Федерации. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.5. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

7.7. Выплата заработной платы производится:

2 раза в месяц 7 и 22 числа.

Заработная плата работникам перечисляется на указанный работником счет в банке.

Затраты на ведение счета производятся за счет работодателя, а обслуживание банковских карт производится за счет работника.

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

7.8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В соответствии со статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель несёт материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

7.9. Оплата труда в случаях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности, и в исключительных случаях, с письменного согласия работника, на основании приказа заведующего.

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

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производи-

лась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

7.10. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ (*Федеральным законом РФ, Постановлением РО или Постановлением Администрации города Новочеркасска (для городских муниципальных учреждений).*

7.11. Работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премирование работников в соответствии с Положениями *(Приложение № 3 и № 4)*.

7.12. Оплата больничного листка**.**

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни (часы), приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100% заработка – при стаже 8 и более лет

80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет

60% заработка – при стаже до 5 лет,

за фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

7.17. В соответствии с Постановлением Администрации города Новочеркасска от 20.06.2016 г. № 1084 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 25.05.2011 № 848 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска» (в редакции от 11.12.2015 № 2476)», пункт 4.15, производить надбавку за качество выполняемых работ к должностному окладу при отсутствии ученой степени, почетного звания педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, имеющим стаж педагогической

работы до 5 лет, в размере 1000 рублей.
7.18. В соответствии с Постановлением Администрации города Новочеркасска от 16.06.2016г. № 1066 «Об организации работы и порядке расходования средств по кадровому обеспечению муниципальных образовательных учреждений города Новочеркасска», производить выплату ∈диновременного пособия молодым специалистам при поступлении на работу в МОУ на педагогические должности (далее – единовременное пособие) в размере 10000 рублей.
7.19. При прекращении трудового договора сроки расчёта рои увольнении исчисляются в соответствии со статьёй 140 Трудового кодекса Российской Федерации.
7.20. Удержания из заработной платы производятся в соответствии со статьями 137,138 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1**. Работодатель обязуется:**
8.1.1. обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.
8.1.2. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты;
8.1.3. обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 13.01.03 г. N 29;
8.1.4. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
8.1.5. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организации, утв. Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»;
8.1.6. организовать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда 1 раз в квартал;
8.1.7. обеспечить наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения;
8.1.8. обеспечить работников бесплатно спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной зашиты, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно утвержденным нормам в отрасли *(Приложение № 6);*
8.1.9. проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств учреждения;
8.1.10. выполнить комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда» *(Приложение № 5)*;
8.1.11. обеспечить условия и охрану труда женщин;
8.1.12. создать условия для добровольного страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Совместно с ФСС РФ способствовать внедрению механизма возврата сумм направленных на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет сумм страховых взносов;
8.1.13. на время приостановления работ федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);
8.1.14. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в

соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ);
8.1.15. обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда;
8.1.16. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ);
8.1.17. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
8.1.18. создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома;
8.1.19. возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещению вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
8.1.20. осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;
8.1.21. организовать и провести обязательные периодические медицинские осмотры, за счет средств учреждения;
8.1.22. вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
8.2. **Работник обязан:**
8.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;
8.2.4. немедленно извещать своего руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.
8.3. В учреждении создан и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4 человек.
8.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. **Профком имеет право**:
9.1.1. получать от работодателя информацию по вопросам:
– реорганизации и ликвидации предприятия;
– изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии учреждения, структурная реорганизация учреждения другие причины), влекущих за собой изменение условий труда работников;
– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
9.1.2. требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников;
9.1.3. вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.
9.2. **Профком обязан:**
9.2.1. представлять интересы работников, в том числе и не членов профсоюзной организации, перед работодателем, разъяснять работникам положения по коллективному договору;

9.2.2. обеспечить соблюдение каждым работником «Правил внутреннего трудового распорядка»;
9.2.3. осуществлять контроль выполнения коллективного договора, за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива.
9.2.4. гарантии для профсоюзного комитета (представителей работников):
– работодатель признает право профкома вести переговоры от имени работников по вопросам заключения Коллективного договора, установления режима работы, оплаты труда и социальных гарантий для коллектива.
– работодатель содействует профкому в его деятельности и не ограничивает его права.
– не налагать дисциплинарные взыскания на руководителя профкома, без предварительного согласия профсоюзного органа соответствующего объединения или горкома профсоюза.
– председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, предоставлять 2 часа в неделю для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.
– на время краткосрочной профсоюзной учебы руководитель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.
– увольнение по инициативе работодателя, руководителя (заместителя) профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 ТК РФ).
– работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет городской профсоюзной организации членские взносы из зарплаты работников (при наличии их письменных заявлений – ст. 377 ТК РФ), в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Выплаты социального характера выплачиваются за счет средств учреждения или экономии по фонду заработной платы.
10.2. **Работодатель обязуется:**
10.2.1.своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование;
10.2.2. при экономии по фонду заработной платы производить единовременные выплаты работникам, уходящим на пенсию;
10.2.3 оказывать материальную помощь на погребение.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.
11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.
11.3 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.
11.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.
11.5. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТ и СР г. Новочеркасска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ)
11.6. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) перед работниками учреждения о выполнении коллективного договора.

Заведующий МБДОУ детским садом № 65 С.В.Титкова
М.П.

Председатель профкома И.Ю.Казанцева
М.П.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Штатное расписание для руководителей, специалистов и служащих;
3. Положение об оплате труда;
4. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера;
5. Соглашение по охране труда и техники безопасности;
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты;
7. Список профессий, подлежащий ежегодному медицинскому осмотру.