

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
« Детский сад № 2 общеразвивающего вида г. Владивостока»
на 2016-2019 год**

**Утверждено на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 2 от 04.03.2016
отрасль: образование
форма собственности:
муниципальная**

**Адрес учреждения: г.Владивосток,
ул. Станюковича, 54
телефон 2-41-43-87**

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор, далее по тексту КД, заключен между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида г. Владивостока» (далее МБДОУ № 2), в лице председателя профсоюзного коллектива Суница Александры Анатольевны, действующего на основании решения собрания трудового коллектива от 04.03.2016 г. протокол № 2, с одной стороны, и администрацией МБДОУ № 2 в лице исполняющего обязанности заведующего Пахомовой Марии Владимировны, действующего на основании Устава и распоряжения № 1723-рл от 20.09.2013 года с другой стороны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 2».

1.2. Работники МБДОУ № 2 доверяют и поручают профсоюзному комитету или председателю общего собрания ТК представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, и не может нарушать норм трудового законодательства.

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

1.5. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством РФ, конституцией РФ, Законом 273-ФЗ «Об образовании в РФ», а также настоящим КД в части льгот и преимуществ, исходя из финансового и экономического положения работодателя (**ст. 41 ТК РФ**).

1.6. В течение срока действия КД в него могут внесены дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания, сроком на 3 (три) года (**ст. 43 ТК РФ**).

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным в **ст. 53 ч.2 ТК РФ**;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД.

1.10. Работодатель и ПК отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании коллектива 2 раза в год.

1.11. Вопрос о договоре на следующий срок решается сторонами за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора (ТД), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. ТД является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных **ст. 59 ТК РФ**, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные **ст. 57 ТК РФ**, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия ТД могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (**ст. 57 ТК РФ**).

2.5. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (**ст. 73, 162 ТК РФ**). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение года учебного, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при заключении ТД ознакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными нормативными актами, действующими в д/учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (**ст. 77 ТК РФ**). Трудовой договор прекращается вследствие нарушения правил его заключения:

- заключение трудового договора на выполнение работы противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие документа об образовании.

Трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с учетом его состояния здоровья на другую работу. Если нарушение заключения трудового договора допущено не по вине работника то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение допущено по вине работника то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие не выплачивается. (**ст.84 ТК РФ**).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм производится в день увольнения работника. (**ст.140 ТК РФ**).

2.8. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. В случае получения основного образования общего либо оставления в соответствии с ФЗ общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, органа опеки) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК РФ).

2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие не снятую или не погашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функцию по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (**ст. 331 ТК РФ**).

III. О защите персональных данных

3.1. Порядок хранения и использования персональных данных работника устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего кодекса и иных федеральных законов (**ст. 87 ТК РФ**).

3.2. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника. А также в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получившие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности);

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешить доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (**ст. 88 ТК РФ**).

3.3. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

- информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;

- свободный и бесплатный доступ к своим персональным данным;

- определение представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к персональным медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействие работодателя при обработке и защите его персональных данных (**ст. 89 ТК РФ**).

3.4. Лица, виноватые в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим ТК и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (**ст. 90 ТК РФ**).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком или председателя ТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (**ст. 82 ТК РФ**).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работнику, получившему уведомление об увольнении по **п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ** предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (**п. 1 ст. 81 ТК РФ**) и сокращением численности или штата (**п. 2 ст. 81 ТК РФ**) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) ПК (**ст. 82 ТК РФ**).

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении (**ст. 178, 180 ТК РФ**).

4.7. Работнику, высвобождаемому из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется сохранение очереди на получение жилья на 2 года после увольнения (Закон о занятости населения в Российской Федерации ст. 13), пользоваться на правах работников учреждения услугами медицинских учреждений.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (**ст. 91 ТК РФ**) (**Приложение № 1**), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома или председателя общего собрания ТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (руководители, административно-хозяйственный, обслуживающий персонал).

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (**ст. 333 ТК РФ**).

5.4. 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, имеющих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **ст. 113 ТК РФ**, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном **ст. 153 ТК РФ**. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных **ст. 99 ТК РФ**, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 7).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома или председателя собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15.12.).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных **ст. 124, 125 ТК РФ**. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет; работников, занятых на работах с вредными условиями труда; беременных женщин (**ст. 125 ТК РФ**).

5.9. Работодатель обязуется:

- 5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск, оплачиваемый работникам:
- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 6);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 5);

5.10. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (**ст. 128 ТК РФ**):

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней б/с;
- в связи с переездом на новое место жительства – 10 календарных дней б/с;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 календарных дней б/с;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней б/с;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней б/с;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 календарных дней б/с;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней б/с;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в год б/с;
- родителям, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении ими обязанности военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней б/с;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней б/с;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней (с сохранением заработной платы);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

5.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, предусмотренных Уставом.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. У педагогических – 42 календарных дня и дополнительный отпуск оплачиваемый в количестве 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока (ст. 115 ТК РФ).

5.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Ежегодный оплачиваемый основной отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

5.16. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) – для работников в возрасте до 16 лет- не более 24 часов в неделю;
- 2) – для работников являющихся инвалидами 1 и 2 групп – не более 35 часов в неделю;
- 3) – для работников в возрасте от 16-18 лет –не более 35 часов в неделю;
- 4) – для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 92 ТК РФ) – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся в образовательных учреждениях в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать норм, установленных частью 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

5.17. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

VI. Оплата труда

6. В области оплаты труда стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 2» осуществляется на основании Постановления администрации города Владивостока от 28.04.2012г. № 1702 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников муниципальных (бюджетных, автономных) дошкольных образовательных учреждений города Владивостока», финансируемых из бюджета Владивостокского городского округа.

6.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по группам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Изменение группы оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- при получении среднего или высшего профессионального образования или восстановления ранее утерянных документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при награждении государственными или ведомственными наградами – со дня издания распорядительного акта о награждении;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение группы оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня

окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются 28 число текущего месяца (аванс), вторая часть (полный расчет) 13 число следующего месяца.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем, установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, условия и порядок выплаты доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, их размеры определяются Положением об оплате труда и премировании, утверждаемым руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным органом (Приложение № 7).

Положение об оплате труда и премировании разрабатывается в соответствии с законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Приморского края и органов местного самоуправления.

6.6. Надбавки и доплаты стимулирующего характера выплачиваются из надтарифного фонда, устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютной сумме. На надбавки и доплаты стимулирующего характера могут быть направлены средства из экономии заработной платы.

6.7. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

6.8. В целях создания условий для прозрачной и понятной работникам системы оплаты труда в учреждении создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), в которую входят на паритетных началах представители администрации и работников.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя учреждения и доводится до сведения коллектива.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35% за каждый час работы (**ст. 154 ТК РФ**).

6.11. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.12. Наполняемость групп, установленная Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования (Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 г. № 1015) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 г. № 1014), является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты в размере 15% от ставки заработной платы.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней должности;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (**ст. 234 ТК РФ**).

6.13.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой в процентах (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13.4. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, законами и нормативно-правовыми актами Приморского края и Владивостокского городского округа (**ст. 134 ТК РФ**).

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. На основании п. 11 ст. 108 ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года

7.2. Обеспечивает предоставление воспитателям и помощникам воспитателей, имеющих детей дошкольного возраста, 50% скидку по оплате за их содержание.

7.3. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и др. работникам учреждения.

7.4. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего заработка:

- работникам, получившим трудовое увечье в детском саду;
- всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией детского сада.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (**ст. 219 ТК РФ**).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающим на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций, журналов инструктажа за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами (Приложение № 5).

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (**ст. 220 ТК РФ**).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

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

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома или уполномоченного лица по охране труда (**ст. 212 ТК РФ**).

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

8.13. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом или уполномоченным лицом по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профкома работников образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.18. Провести специальную оценку условий труда в пределах выделенных ассигнований из бюджета владивостокского городского округа.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома (по согласованию) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункта «б», п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзным съездам, конференций, семинаров.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном коллективным договором.

Председатель, его заместители, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подп. «б», п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию, по распределению надтарифного фонда.

9.9. Работодатель с учетом мнения (по соглашению) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 133 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматриваются в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида г. Владивостока» на 2016-2019 г.
- 3.Соглашение по охране труда на 2016 год.
- 4.Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений.
5. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днём.
- 6.Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 7.Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 2»

Председатель ТК
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ А.А. Суница
« ____ » _____ 2016 г.

И.о. заведующего
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ М.В. Пахомова
« ____ » _____ 2016 г.

Принято
Общим собранием ТК
МБДОУ «Детский сад № 2»
Протокол № _____
«_____» _____ 2016 г.

Утверждаю
И.о. заведующего
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ М.В. Пахомова
«_____» _____ 2016 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 2»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ «Детский сад № 2» (учреждения), укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий МБДОУ «Детский сад № 2» по согласованию с председателем собрания трудового коллектива.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения, а также профсоюзным комитетом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Поступающий на основную работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или по совместительству;
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья работать в учреждении
- справку об отсутствии судимости СТ. 65 ТК РФ

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы.

Работники-совместители, разряд ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- на имя руководителя учреждения оформляется заявление кандидата;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора;
- оформляется личное дело на нового работника (личная карточка формы № Т-2; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья работать в учреждении; выписка из приказа о приеме на работу; должностная инструкция работника);
- вносится запись в трудовую книжку;

2.4. При приеме работника на работу или переводе его на другую работу руководитель обязан:

1. разъяснить его права и обязанности;
2. познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
3. познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, охраны труда, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в учреждении.

2.6. Трудовые книжки хранятся у руководителя наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных **ст. 74 ТК РФ** (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.8. В связи с изменениями в организации работы учреждения (изменения режима работы, количества групп, введения новых форм воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должности и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения изменений (**ст. 73 ТК РФ**).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с **п. 7 ст. 77 ТК РФ**.

2.9. Срочный трудовой договор (**ст. 59 ТК РФ**), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения.

2.11. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией учреждения лишь в случаях, предусмотренных статьями **81 и 83 ТК РФ**.

2.12. В день увольнения руководитель учреждения обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

3. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава МБДОУ «Детский сад № 2» и правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.4. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.5. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников учреждения и детей.

3.6. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.7. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.8. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.9. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.10. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

3.11. Своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ «Детский сад № 2» в соответствии с утвержденным на год графиком.

3.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы будут являться 28 число текущего месяца (аванс), вторая часть (полный расчет) 13 число следующего месяца.

4. Основные обязанности и права работников

Работники МБДОУ «Детский сад № 2» обязаны:

4.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соответствующие должностные инструкции.

4.2. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения трудовых обязанностей.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

4.7. Проявлять заботу о воспитанниках учреждения, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников учреждения.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели учреждения обязаны:

4.10. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1. – 4.9.).

4.11. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медперсонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных участках.

4.12. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения; проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета; уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.13. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующей.

4.14. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, различные виды театрализованной деятельности.

4.15. Участвовать в работе педагогических советов учреждения, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

4.16. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

4.17. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении учреждения.

4.18. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством старшей медсестры и старшего воспитателя.

4.19. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе.

4.20. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести дневник наблюдений за детьми во время занятий, до и после; соблюдать правила и режим ведения документации.

4.21. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.22. Представлять и защищать права ребенка перед администрацией, советом и другими инстанциями.

4.23. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

Работники учреждения имеют право:

4.24. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции учреждения.

4.25. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного раздела программы.

4.26. Проявлять творческую инициативу.

4.27. Быть избранным в органы самоуправления.

4.28. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

4.29. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

4.30. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

4.31. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

4.32. На совмещение профессий (должностей).

4.33. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

5.2. Воспитатели ДООУ работают в двухсменном режиме:

1 смена – 7.00 – 14.15,

2 смена – 11.45 – 19.00.

5.3. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за их уходом домой в сопровождении родителей (родственников).

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

Графики работы утверждаются руководителем учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Администрация учреждения организует учет рабочего времени и его использование всеми работниками учреждения.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Организация и режим работы учреждения.

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже двух раз в год.

Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников (ст. 123 ТК РФ). График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. Предоставления отпусков сотрудникам МБДОУ № 2 оформляется приказом по учреждению. Отпуск заведующему предоставляется руководителем вышестоящей организации и оформляется соответствующим приказом.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению сетку занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

6.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в учреждении по согласованию с администрацией.

6.7. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.8. В помещениях учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить (в помещениях и на территории учреждения).

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по соглашению с профкомом.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя учреждения и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

8. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы огласке только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанника).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения (нарушений) трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.8. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания руководством.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель учреждения вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. Педагогические работники учреждения, в обязанности которых входит выполнение специальных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги учреждения могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников.

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.12. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и психического насилия производятся без согласования с профкомом.

8.13. Дисциплинарные взыскания к руководителю учреждения применяются вышестоящим органом, который имеет право его назначать и увольнять.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Принято
Общим собранием ТК
МБДОУ «Детский сад № 2»
Протокол № _____
« ____ » _____ 2016 г.

Утверждаю
И.о. заведующего
МБДОУ «Детский сад № 2»
М.В. Пахомова
« ____ » _____ 2016 г.

**Перечень и размеры выплат
компенсационного и стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 общеразвивающего вида г. Владивостока»
на 2016-2019 г.
согласно постановлению главы администрации г. Владивостока
№ 1680 от 23.12.2005 г.**

№ п/п	Должность	Наименование выплат	Размер
1.	Заместитель заведующего по воспитательной работе	За напряженность и качество выполняемой работы: – за организацию и проведение методических мероприятий (объединения, семинары, открытые занятия) – за выполнение обязанностей заведующего; – за высокую результативность педагогического процесса, за участие в проведении мероприятий педагогического мастерства, в конкурсах; – за качественную подготовку к новому учебному году; – за работу с вредными условиями труда (работа на компьютере и копировально-множительном аппарате)	По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
2.	Воспитатель Музыкальный руководитель Инструктор по физкультуре	За напряженность и качество выполняемой работы: – за проведение открытых занятий для педагогов детского сада и города, слушателей курсов ГОАУ ДПО ПКIRO. – за подготовку к новому учебному году (перспективные планы, обновление методических пособий, ремонт игрового и спортивного оборудования на площадке); – за высокие показатели функционирования одного места в группе; – за снижение заболеваемости детей. – За участие в праздниках и развлечениях; – За соблюдение требований по охране жизни и здоровья детей; – За соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
3.	Младший воспитатель.	За напряженность и качество выполняемой работы: - За работу с дезсредствами. - За напряженность выполняемой работы (за пребывание в группе детей сверх нормы) - За совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах рабочего времени. - За активное участие в ремонте помещений и подготовке МБДОУ к новому учебному году. - За оказание помощи на пищеблоке при сложном меню, при отсутствии постоянных работников. - За систематическую работу по подготовке прогулочных участков, песочниц, других групп помещений к выходу детей.	До 12% по аттестации рабочих мест 2013 года По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
4.	Завхоз	За напряженность и качество выполняемой работы: - За оперативность принятия мер по обеспечению жизнедеятельности МБДОУ при возникновении аварийных ситуаций, за оперативное проведение мероприятий по обеспечению антитеррористической и противопожарной безопасности МБДОУ. - За результативность энергосберегающих мероприятий в ДОУ.	По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

		– За качественную и своевременную подготовку МБДОУ к новому учебному .	
5.	Кастелянша	За напряженность и качество выполняемой работы: – За сохранность материальных ценностей – За отсутствие замечаний по итогам инвентаризации товарно-материальных ценностей	По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
6.	Грузчик	За напряженность и качество выполняемой работы.	По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды. Уборщик служебных помещений	За напряженность и качество выполняемой работы: – За соблюдение санитарно–эпидемиологического режима – За работу с вредными условиями труда.	До 12% по аттестации рабочих мест 2013 года
8.	Рабочий по обслуживанию зданий. Дворник.	- За выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в детском саду. - За напряженность выполняемой работы, сортировку и подготовку к транспортировке бытовых отходов, упаковочных материалов.	До 50% По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
9.	Делопроизводитель	За напряженность выполняемой работы. за работу с вредными условиями труда (работа на компьютере и копировально-множительном аппарате. За совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах рабочего времени.	По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
10.	Инженер по охране труда и ТБ	- За напряженность выполняемой работы. - за оперативное проведение мероприятий по обеспечению антитеррористической и противопожарной безопасности ДОУ. - за работу с вредными условиями труда (работа на компьютере и копировально-множительном аппарате)	По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
11.	Сторож	За напряженность и качество выполняемой работы: - За работу в ночное время. - За работу в нерабочие, праздничные дни (работа в нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в 2-х кратном размере в соответствии со ст. 153 ТК).	До 35 %

Всем сотрудникам:

1). Премии и другие поощрения выплачиваются к юбилейным датам (50,55,60,65 и последующие через 10 лет) в размере месячного оклада, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

- за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей повышение эффективности труда.

2). За совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания, увеличение работы в пределах рабочего времени (в пределах штатного расписания)

3). Стимулирующие надбавки и доплаты выплачиваются за счет экономии средств по заработной плате и за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда. Устанавливаются ежемесячно.

4). В связи со смертью близких родственников в размере 1000 рублей.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Стимулирующие доплаты не выплачиваются в случае:

- нарушения Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- порчи или утери государственного имущества;
- недобросовестного отношения к работе,
- невыполнения требований должностной инструкции или инструкции по охране труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Утверждаю

И.о. заведующего

МБДОУ «Детский сад № 2»

М.В. Пахомова

« ____ » _____ 2016 г.

Согласовано

Председатель ТК

МБДОУ «Детский сад № 2»

А.А.Суница

« ____ » _____ 2016 г.

Соглашение по охране труда на 2016 год.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственность
1.	Своевременное обеспечение персонала спец.одеждой, инвентарем	В течение года (20 000 рублей)	Завхоз
2.	Проведение замеров заземления и изоляции проводов на кухне, прачечной.	1 раз в год	И.о. заведующего, завхоз
3.	Ремонт электрооборудования	По мере необходимости	И.о. заведующего, завхоз
4.	Пополнять аптечки первой медицинской помощи медикаментами	По мере необходимости (1100руб.)	медсестра
5.	Проводить вводный инструктаж со всеми вновь поступившими на работу (первичный, вводный)	постоянно	И.о. заведующего, завхоз
6.	Проводить повторный, внеплановый инструктажи с сотрудниками по технике безопасности и охране труда	2 раза в год	И.о. заведующего , инженер по ОТ и ТБ
7.	Проводить внеплановый инструктажи с сотрудниками по ТБ и ОТ	По необходимости	И.о. заведующего , инженер по ОТ и ТБ
8.	Регулярные проверки освещения и вентиляции (кухня, прачечная)	постоянно	завхоз
9.	Медосмотр сотрудников	1 раз при устройстве на работу	И.о. заведующего
10.	Контроль за состоянием условий труда на рабочем месте	постоянно	И.о. заведующего
11.	Обеспечение горячим питанием	Ежедневно 1 и 3 блюдо (27 руб. в день)	И.о. заведующего
12.	Диспансерный осмотр сотрудников	1 раз в год	И.о. заведующего
13.	Учёба по охране труда	По графику	И.о. заведующего , инженер по ОТ и ТБ
14.	Улучшить бытовые условия для сотрудников	В течение года	И.о. заведующего завхоз

Согласовано
 Председатель ТК
 МБДОУ «Детский сад № 2»
 _____ А.А.Суница
 « ____ » _____ 2016 г.

Утверждаю
 И.о. заведующего
 МБДОУ «Детский сад № 2»
 _____ М.В. Пахомова
 « ____ » _____ 2016 г.

ТИПОВЫЕ НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты работникам
учебных заведений
 (Извлечение из постановления Минтруда РФ от 29.12.97 г. № 68)

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Воспитатель Младший воспитатель дошкольных учреждений	Халат х/б	1
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1 6 пар 1 пара
3.	Дворник	Костюм х/б Фартук х/с с нагрудником Рукавицы комбинированные В остальное время дополнительно: Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепленной прокладке Валенки Галоши	1 1 6 пар 1 1 на 2,5 года 1 пара на 3 г. 1 пара на 2 г.
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат х/б Косынка х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые	1 1 1 1 пара
10.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные
11.	Слесарь-ремонтник	Костюм х/б, Рукавицы комбинированные	1 на 9 месяцев 12 пар

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Согласовано
Председатель ТК
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ А.А. Суница
« ____ » _____ 2016 г.

Утверждаю
И.о. заведующего
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ М.В. Пахомова
« ____ » _____ 2016 г.

Список Профессий и должностей работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск
1.	завхоз	12 календарных дней
2.	делопроизводитель	6 календарных дней

Основание : ст.119. 120 ТК РФ

Согласовано
Председатель ТК
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ А.А.Суница
« ____ » _____ 2016 г.

Утверждаю
И.о. заведующего
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ М.В. Пахомова
« ____ » _____ 2016 г.

**Список
Профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска)**

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск
1.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 календарных дней

Основание :

- 1. Аттестация рабочих мест, проведенная ИЛ ООО «Дальневосточный региональный центр охраны труда», завершенная 31.10.2013 г. (приказ № 19 от 11.02.2013 г.)**
- 2. ст.117 ТК РФ**

Согласовано
Председатель ТК
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ А.А. Суница
« ____ » _____ 2016 г.

Утверждаю
И.о. заведующего
МБДОУ «Детский сад № 2»
_____ М.В. Пахомова
« ____ » _____ 2016 г.

**Положение об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 общеразвивающего вида г. Владивостока»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей и работников МБДОУ «Детский сад № 2» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации» в целях установления заработной платы руководителям и работникам МБДОУ «Детский сад № 2» в зависимости от результата их работы, и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников МБДОУ «Детский сад № 2».

1.2. Положение устанавливает порядок оплаты труда руководителей и работников ДОУ, расчёт заработной платы и размер окладов (должностных окладов) по группам оплаты труда работников ДОУ города Владивостока, отнесённых в соответствии с должностными обязанностями по занимаемым должностям к административно-управленческому, педагогическому, вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, а также критерии оценки результатов их работы для установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Настоящее положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в МБДОУ «Детский сад № 2» как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству (внешнему или внутреннему).

1.4. В настоящем положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.5. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

1.5.1. В настоящем положении под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность работника, занимающего в МБДОУ «Детский сад № 2» должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником дополнительного трудового договора.

1.5.2. В настоящем положении под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в работника, занимающего в МБДОУ «Детский сад № 2» штатную должность по основной работе в иной организации.

1.6. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим положением и иными локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 2».

2. Порядок и условия оплаты труда работников ДОУ

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ, принятыми согласно требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.1. Размер заработной платы работников ДОУ определяется исходя из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

2.1.2. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику согласно его соответствию профессиональной квалификационной группе с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню его квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.3. Размер оклада (должностного оклада) педагогическим работникам ДОУ устанавливается работодателем исходя из утверждённых групп оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик.

2.1.4. Изменение группы оплаты труда педагогических работников ДОУ производится:

- при увеличении стажа педагогической работы (со дня достижения соответствующего стажа);

- при получении среднего или высшего профессионального образования или восстановлении ранее утерянных документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

- при присвоении соответствующей квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

- при награждении государственными или ведомственными наградами (со дня издания распорядительного акта о награждении).

2.1.5. Установление и изменение размеров окладов (должностных окладов) работникам ДОУ, отнесённым согласно выполняемым должностным обязанностям к профессиональной квалификационной группе вспомогательного или младшего обслуживающего персонала производятся работодателем согласно действующему законодательству Российской Федерации и муниципальным правовым актам Владивостокского городского округа.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника ДОУ работодателем согласно перечню видов выплат компенсационного характера, утверждённому постановлением администрации города Владивостока от 17.02.2012 № 549 «О введении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Владивостокского городского округа», с учетом мнения представительного органа работников ДОУ в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Работникам ДОУ производятся следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1 за работу с вредными или опасными условиями труда, установленными в порядке аттестации рабочего места, до 12 % должностного оклада;

2.3.2 за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников; при совмещении должностей (профессий) с основной должностью на время отсутствия постоянного работника, увеличении объёма выполняемой работы, предусмотренной условиями трудового договора; при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных, размер выплаты устанавливается согласно коллективным договорам, соглашениям, локальным нормативным актам, трудовым договорам, но не ниже размеров выплат, установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.3.3 районный коэффициент – 30%;

2.3.4 процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в южных районах Дальнего Востока – до 30 % (в зависимости от стажа работы).

2.4. Работникам ДОО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за высокие результаты работы.
- выплаты за выслугу лет.
- выплаты за особые условия труда.
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев оценки деятельности работников ДОО в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДОО города Владивостока, в размере, не превышающем стимулирующую часть фонда оплаты труда работников ДОО.

Выплаты за высокие результаты работы производятся ежемесячно на основании приказа руководителя ДОО.

2.6. Работники ДОО в соответствии с локальными нормативными актами об оплате труда работников могут быть поощрены работодателем премиальными выплатами по итогам работы ДОО по окончании календарного года при наличии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников ДОО на выплаты стимулирующего характера.

Размеры премиальных выплат по итогам работы работникам ДОО устанавливается приказом руководителя.

2.7. Должностной оклад руководителя МБДОУ «Детский сад № 2», определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате педагогических работников возглавляемого им ДОО. Размер должностного оклада руководителю устанавливается один раз в год распорядительным актом администрации г. Владивостока.

2.8. К должностному окладу руководителя МБДОУ «Детский сад № 2» г. Владивостока распорядительным актом администрации г. Владивостока устанавливаются выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы.

2.9. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы заместителей руководителя МБДОУ «Детский сад № 2» устанавливаются руководителем МБДОУ на основании критериев, 2 раза в год (март, сентябрь текущего года) в зависимости от показателей деятельности МБДОУ «Детский сад № 2».

2.10. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии совпадают.

2.11. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение зон обслуживания, объемов работ начисляется в размере, установленном настоящим Положением, пропорционально фактически отработанному времени.

2.12. Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте.

2.13. Совокупный размер должностного оклада, районного коэффициента и дальневосточной надбавки к должностному окладу фиксируется в трудовом договоре,

заключенном с работником. Уменьшение размера указанных выплат является изменением существенных условий труда и может производиться исключительно по соглашению сторон трудового договора и в сроки, установленные законодательством.

2.14. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2.15. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

2.16. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально объему выполненных работ за отчетный период исходя из должностного оклада по замещаемой должности, а так же надбавок и доплат к нему, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

2.17. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

2.17.1. Время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

2.17.2. Время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

2.17.3. Время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

2.17.4. Период временной нетрудоспособности;

2.17.5. Период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

2.17.6. Период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

2.18. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

3. Виды и размер доплат к должностному окладу

3.1. Доплаты к должностному окладу работников Детского сада устанавливаются за работу в условиях, отличающихся от нормальных, и за работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной должностной инструкцией, трудовым договором.

3.2. В соответствии с законодательством РФ работникам устанавливаются следующие доплаты:

3.2.1. За сверхурочные работы работникам с повременной оплатой труда и нормальной продолжительностью рабочего дня:

- за первые два часа сверхурочной работы - в размере 150% часовой ставки;

- за последующие часы сверхурочной работы - 200% часовой ставки.

3.2.2. За работу в выходные и/или праздничные дни - в размере 100% дневной или часовой ставки сверх оклада;

3.2.3. За работу в ночное время (работники с суммированным учетом рабочего времени - с 22-00 час. по 6-00 час.) -35% часовой ставки сверх оклада за каждый час работы.

Указанные в пунктах 3.2.1 и 3.2.2 доплаты не производятся работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день (завхоз, делопроизводитель)

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, осуществляемая работником в порядке совместительства, оплачивается в зависимости от фактически проработанного времени.

3.2.4. Начисление и выплата доплат, перечисленных в подпунктах 3.2.1.-3.2.3. настоящего положения производится работникам ежемесячно в соответствии с табелями, учета рабочего времени.

3.2.5. Расчет размера дневной ставки определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели. Расчет размера часовой ставки производится путем деления величины дневной ставки на величину продолжительности рабочего дня- 8 часов.

3.3. За работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором и или функциональными обязанностями, устанавливаются следующие доплаты:

3.3.1. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в размере 100 % оклада временно отсутствующего работника за фактически отработанное время;

3.3.2. За совмещение профессий (должностей) - в размере 100 % оклада по совмещаемой профессии (должности) за фактически отработанное время;

3.3.3. За расширение зон обслуживания или увеличение объема работ - в размере 100 % соответствующего оклада за фактически отработанное время.

3.4. Компенсационные доплаты:

3.4.1. За использование личного автотранспорта для служебных поездок - в размере, установленном нормативно-правовыми актами РФ при представлении необходимых документов для установления данной доплаты. Размер и период, на который устанавливается данная доплата, утверждается приказом заведующего

3.5. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4. Материальное поощрение работников

4.1. В соответствии с трудовыми договорами, работникам, занимающим в МБДОУ «Детский сад № 2» штатные должности, устанавливаются текущие премии.

4.2. Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц.

4.3. Текущие премии устанавливаются приказом заведующего Детским садом, являются приложением к штатному расписанию и фиксируются в трудовом договоре с работником.

4.4. Расчет размера заработной платы для исчисления текущих премий производится исходя из начисленного работнику за отчетный период должностного оклада, надбавок и доплат к нему, установленных в соответствии с настоящим Положением.

4.5. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.6. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей работник может быть полностью или частично лишен премии приказом заведующего.

4.7. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

4.7.1. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - за счет доходов МБДОУ «Детский сад № 2».

4.7.2. За достижения в труде и большой личный вклад в осуществление уставной деятельности МБДОУ - за счет доходов МБДОУ.

4.8. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом заведующего Детским садом в зависимости от результатов работы каждого работника и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничиваются.

4.10. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.

4.11. Материальная помощь выплачивается за счет доходов и исходя из финансовых возможностей МБДОУ на основании приказа заведующего по личному заявлению работника.

4.12. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- 4.12.1. Смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- 4.12.2. Тяжёлого материального положения работника и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах;
- 4.12.3. Хищения у работника заработной платы;
- 4.12.4. Длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- 4.12.5. Получения увечья или иного причинения вреда здоровью.
- 4.13. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

5. Выплата заработной платы, иных платежей

5.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам в месте исполнения работником своих трудовых обязанностей либо перечисляется на открытый МБДОУ счет в банке для каждого работника на условиях, определенных трудовым договором.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы будут являться 28 число текущего месяца (аванс), вторая часть (полный расчет) 13 число следующего месяца.

5.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. При прекращении действия трудового договора с Работником окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

5.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Настоящее положение применяется также и к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

С коллективным договором МБДОУ № 2 ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1.	Пахомова Мария Владимировна	И.о. заведующего		
2.	Войтенко Елена Вениаминовна	Музыкальный руководитель		
3.	Аносова Светлана Викторовна	воспитатель		
4.	Гнидо Ирина Александровна	воспитатель		
5.	Кузьменко Алина Суриковна	воспитатель		
6.	Майдан Ольга Константиновна	воспитатель		
7.	Суница Александра Анатольевна	воспитатель		
8.	Филина Любовь Апполоновна	воспитатель		
9.	Шедко Татьяна Леонидовна	воспитатель		
10.	Брызгунова Алеся Игоревна	Младший воспитатель		
11.	Вагузова Александра Владимировна	Младший воспитатель		
12.	Крят Наталья Александровна	Младший воспитатель		
13.	Скопинцева Алла Игоревна	Младший воспитатель		
14.	Скопинцева Галина Петровна	Младший воспитатель		
15.	Аптракова Валентина Гавриловна	Завхоз		
16.	Воробкалова Жанна Анатольевна	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
17.	Дружинина Ольга Александровна	сторож		
18.	Майдан Егор Алексеевич	сторож		
19.	Майдан Алексей Владимирович	сторож		
20.	Суница Андрей Геннадьевич	Рабочий по обслуживанию здания		