

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа "Детский сад комбинированного
вида № 83 "Звездочка" 2015-2018 год

от работодателя:
заведующий МДОУ «Детский сад № 83»:

О.В. Панфилова

(подпись, Ф.И.О.)

от работников:
представительный орган
работников
Н.А. Васильева

Н.А. Васильева
(подпись, Ф.И.О.)

Принят на Общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 23.04.2015

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и занятости Республики Карелия
Регистрационный № 170 от "14" "мая" 2015 г.
Главный специалист М.П. Мухоморова

М.П.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Панфиловой Ольги Валерьевны и работниками, в лице представительного органа работников МДОУ «Детский сад № 83», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 83 «Звездочка» (далее – МДОУ «Детский сад № 83»).

Коллективный договор заключен в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелии, администрации Петрозаводского городского округа.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего – Панфиловой Ольги Валерьевны,
- работники учреждения, в лице представительного органа работников МДОУ «Детский сад № 83» Васильевой Натальи Алексеевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня вступления его в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключение нового договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании учреждения) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.10. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

1.11. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

1.12. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии действующим законодательством.

1.13. Представительный орган работников в лице его представителя обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР /ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

2.1. Содержание трудового договора /эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан заключить трудовой договор/эффективный контракт с работником учреждения.

2.3. С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, в случаях предусмотренных законодательством, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.4. В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации

о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.5. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр трудового договора/эффективного контракта или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй – хранится у работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра трудового договора/эффективного контракта или дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор/эффективный контракт является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор/эффективный контракт с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в 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.

2.7. В трудовом договоре/эффективном контракте оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном виде (ст.57 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора/эффективного контракта с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора/эффективного контракта с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Запрещается отказывать в заключение трудового договора/эффективного контракта женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 70 ТК РФ).

2.12. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.14. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

2.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора /эффективного контракта в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.16. Расторжение трудового договора/эффективного контракта с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса). (ст. 261 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,

ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.1. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в соответствии с ТК.

3.2. Реализовывать право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующими нормативными актами, локальными актами МДОУ «Детский сад № 83»

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.2. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). 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:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ). В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включаются: организация и реализация содержания образовательной программы дошкольного образования в соответствии с возрастной группой, проектирование воспитательно-образовательного процесса; планирование индивидуальной и коллективной работ с воспитанниками, проведение педагогической диагностики (оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста, связанной с оценкой эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования), а также другая педагогическая и коррекционная работа, предусмотренная нормативно-правовыми актами, профессиональными стандартами, квалификационными характеристиками по должностям, трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом профессиональной деятельности.

5.2. В МДОУ «Детский сад № 83» на каждую возрастную группу воспитанников предусматривается 2 должности воспитателя, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течении 36 часов в неделю. Режим работы устанавливается трудовым договором/эффективным контрактом. Выход на работу регулируется графиком работы (сменности), календарным учебным планом, утверждаемым заведующим (заместителем заведующего) учреждения. График работы может быть утвержден на месяц, учебный год, летний период, на период проведения противоэпидемических мероприятий. Особенности режима рабочего времени обязательно

указываются в трудовом договоре/эффективном контракте или дополнительном соглашении к трудовому договору. Работодатель обеспечивает отработку работнику суммарного количества рабочих часов в течении соответствующих учебных периодов (рабочего дня, недели, месяца).

5.3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты.

5.4. В летний период педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению: трудовой функции в другом дошкольном образовательном учреждении, хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, педагогическим работникам устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ), остальным работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. Неполное время работы - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению работника и работодателя
- по просьбе беременной женщины и женщины, имеющей ребенка до 14 лет
- по просьбе лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни 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.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания (не менее 30 минут - ст.108 ТК РФ) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Воспитатели осуществляют прием пищи вместе с детьми.

5.9. График дежурств административного персонала, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Приказом по Учреждению.

6. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА

Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков. График отпусков согласуется с представительным органом работников и утверждается заведующим МДОУ «Детский сад № 83» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков составляется с учетом продолжительности основного и дополнительного отпусков предоставленных вместе, основного/дополнительного отпусков работника и без нарушения нормального хода работы Учреждения.

В МДОУ «Детский сад № 83» устанавливается следующее количество календарных дней отпуска:

Заведующий:	42 (основной удлиненный) +16 (дополнительный) = 58 календарных дней
Заместитель заведующего по ВМР:	42 (основной удлиненный) +16 (дополнительный)=58 календарных дней
Заместитель заведующего по АХР:	28 (основной) +16 (дополнительный) = 44 календарных дней
Инструктор по физической культуре:	42 (основной удлиненный) +16 (дополнительный)=58 календарных дней
Педагог-психолог	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный) = 58 календарных дней
Логопед	56 (основной удлиненный) +16 (дополнительный) =72 календарных дня
Музыкальный руководитель :	42 (основной удлиненный) +16 (дополнительный) = 58 календарных дней
Воспитатель :	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный) = 58 календарных дней
Инспектор по кадрам:	28 (основной) +16 (дополнительный) = 44 календарных

	дней
Воспитатель логопедической группы	56 (основной удлиненный)+16 (дополнительный)=72 календарных дня
Младший воспитатель:	28 (основной) +16(дополнительный)= 44 календарных дней
Повар:	28 (основной) + 16(дополнительный) + 7(дополнительный) = 51 календарных дней
Шеф-повар	28 (основной) + 16(дополнительный) + 7(дополнительный) = 51 календарных дней
Кладовщик:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Подсобный рабочий:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Уборщица служебных помещений:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Рабочий по стирке белья	28 (основной) + 16(дополнительный) + 7(дополнительный) = 51 календарных дней
Кастелянша	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Сторож:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Дворник:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Вахтер:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней

6.1. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный по графику отпусков, переносится на другое время по производственной необходимости, семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МДОУ «Детский сад № 83». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае регистрации брака – 5 к.дн.;
- в случае рождения ребенка – 3 к.дн.;
- работающим пенсионерам по старости – 14 к.дн.
- педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года на основании личного заявления (ст. 335 ТК РФ)

7. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 83» устанавливается в соответствии действующими нормативными актами Российской Федерации, Республики Карелия, Администрации Петрозаводского городского округа.

Система оплаты труда формируется в соответствии с фондом оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 83» и штатным расписанием. Фонд оплаты составляет на 1 января текущего года, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия, бюджета Петрозаводского городского округа и муниципального задания.

Штатное расписание формируется ежегодно на начало учебного года и включает в себя все необходимые для эффективного функционирования должности работников Учреждения. Заведующий утверждает штатное расписание по согласованию с Управлением образования комитета социального развития Петрозаводского городского округа.

Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 83» включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в учреждении (Приложение № 1);
- выплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера;

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г., в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками МДОУ «Детский сад № 83» используются выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

Компенсационные выплаты – это доплаты и надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника, и за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных условий труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- за работу отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации,
- совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,
- работа в ночное время;
- при расширении зон обслуживания,
- при увеличении объема работы;
- исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие дни.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок применения, установления, условия исчисления стажа для указанных коэффициентов и процентных надбавок регламентируется Законом РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Установление вышеуказанных доплат производится по результатам государственной экспертизы условий труда в соответствии с законодательством. Конкретный размер выплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда (за работу с тяжелыми и вредными, условиями труда – класс 3.1 – 4%; класс 3.2 – 12%).

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением. Если, по итогам проведения государственной экспертизы условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, рабочее место признано безопасным, производимые ранее выплаты прекращаются.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере не менее двойной части должностного оклада сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон, но не менее 2/3 размера должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В МДОУ «Детский сад № 83» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера исчисляемые в % от оклада:

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию

Размер стимулирующей выплаты:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,2%;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15%;

Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия решения аттестационной комиссии при предъявлении соответствующих документов и издании приказа по Учреждению.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или присвоено почетное звание «Народный учитель», "Заслуженный учитель", «Заслуженный работник образования» СССР, РФ, РК. Работникам, имеющим другие почетные звания, персональный повышающий коэффициент применяется при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер стимулирующей выплаты - 0,1%.

Стимулирующая выплата работникам учреждения, имеющим грамоту Министерства образования РК

Размер стимулирующей выплаты - 0,05%.

Стимулирующая выплата к должностному окладу за работу в группах компенсирующей направленности. Для специалистов выплата осуществляется пропорционально количеству групп).

Размер стимулирующей выплаты - 0,2%

Стимулирующая выплата по показателям эффективности работы педагогов (Таблица №1) и специалистов (Таблица №2):

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
- г) премиальные выплаты по итогам работы:

Показатели эффективности работы педагогов МДОУ «Детский сад № 83» (Таблица №1)

показатель	Условие выплаты	Критерий	периодичность	% от оклада
Качество выполняемых работ	Не менее 45% (ранний возраст) Не менее 67 % (для групп детей с 3 -7 лет)	Посещаемость	ежемесячно	10%
	В каждой возрастной группе – кредит на 50% выше дебета	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы	ежемесячно	10 %
	Положительные результаты анкетирования, опросы, (80% удовлетворенности)	Удовлетворенность получателей услуг качеством предоставления оказанных услуг	ежеквартально	5 %
	Представление заместителя заведующего Соответствие тематического планирования состоянию среды в группе	Активная развивающая среда (Развитие и совершенствование) в интересах детей в группе. Развитие детей средствами развивающей среды (опыты, эксперименты, игры, с-р игры)	ежеквартально	5 %
	Не менее 60% воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (ОВЗ)	Реализация дополнительных программ направленных на работу с детьми с особыми возможностями здоровья (общеразвивающие группы)	2 раза в год	1 ребенок - 2%;
	Не менее 60% воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (ТЖС)	Реализация дополнительных программ направленных на работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации	ежемесячно	1 ребенок - 2%;
	Не менее 60% воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (ОД)	Реализация дополнительных программ направленных на развитие одаренных детей.	ежемесячно	5 %
	План реализации театрализованной деятельности.	Организация театрализованной деятельности. Работа театральных мастерских. Игра детей в театр. Театральные постановки для детей других групп.	Ежемесячно	5 %
	Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработана и реализуется программа, чел.; (не менее 65%)	Реализация, актуализация собственных методических разработок, рекомендаций.	Ежемесячно	5 %
	Не менее одной публикации	Публикации в журналах, в СМИ	По факту	10 %
	Не менее 50% от общего количества семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых педагогом	Включение родителей в образовательный процесс ДОУ. Доля семей, активно участвующих в проектах. Доля семей, участвующих в постоянно действующем проекте. Доля семей, активно привлекаемых к поездкам на экскурсии, театры с детьми в выходные дни.	Ежемесячно	81% семей -10% 61% семей - 7 % 50% семей - 5 %.
	Не менее 2 интерактивных игр в месяц	Создание и использование в работе интерактивных игр, технологий, Интернет-ресурсов.	Ежемесячно	5 %
	Использование в работе анкет для изучения мнения родителей, общественности о работе учреждения.	Составление анкет для изучения мнения родителей, общественности о работе учреждения.	Ежеквартально	2%
Наличие информации в сети Интернет.	Размещение, обновление информации в сети интернет. Ежемесячное обновление информации для родителей в группах; Предоставление администрации материала для публикации на сайте.	Ежемесячно	5 %	

Интенсивность и высокие результаты работы	План работы	Использование потенциальных возможностей педагога: наставничество (работа с молодыми специалистами, студентами, обмен опытом между группами)	По факту	5 %
	Наличие действующего проекта	Привлечение социальных партнеров к совместной работе. Работа в социально-значимых проектах	ежеквартально	5 %
	Документ	Курсы повышения квалификации без отрыва от производства	По факту	10 %
	Документ	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации педагога: МО, семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации (вне плана)	По факту	2 %
	Не менее 1 участия	Участие в профессиональных конкурсах (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту участия	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
	Не менее 1 выступления	Выступление, работа на семинарах, конференциях, МО разного уровня.	Выступление	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
	Диплом, грамоты	Победа в профессиональных конкурсах (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту победы	5%, 7%, 10%, 20%
	В соответствие конкурсными требованиями	Участие в конкурсах с участием детей (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту участия	5%, 7%, 10%, 20%
	Кол-во победителей (не менее 1)	Победа в конкурсах с участием детей (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту победы	5%, 7%, 10%, 20 %
	Не менее 1 выступления	Реализация актерского мастерства. Одна актерская работа	Ежемесячно	5 %
	Не менее 2 занятий (конспект занятий)	Открытые занятия, мероприятия (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	Ежемесячно (по факту)	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
выплаты за стаж непрерывной работы	Перевыполнение отраслевых норм нагрузки: интенсивность и напряженность работы	Замена отсутствующего сотрудника	По факту	2%
	Участие в выполнении важных и особо важных работ и мероприятий	Участие в выполнении важных и особо важных работ и мероприятий	Ежемесячно	10%
	Наличие необходимого стажа работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в учреждении (от 5-10 лет)	По факту	5%
премиальные выплаты по итогам работы	Наличие необходимого стажа работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в учреждении от 10-15	По факту	10%
	Наличие необходимого стажа работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в учреждении от 15 и выше	По факту	15%
	Результаты Итогового Педсовета	премия по итогам работы за год (выпускные группы);	По факту	100%
	День дошкольного работника	премия ко дню дошкольного работника;	По факту	50%
Юбилейная дата, 8 Марта	премия к юбилейным датам рождения, 8 марта	До 45 лет	25%	
		45 и более	50%	

Показатели эффективности работы специалистов МДОУ «Детский сад № 83» (Таблица №2)

показатель	Условия выплат	Критерии	Периодичность	Размер выплаты (в % от оклада)
Качество выполняемых работ	Использование в работе анкет для изучения мнения родителей, общественности о работе учреждения.	Составление анкет для изучения мнения родителей, общественности о работе учреждения (по профилю)	Ежеквартально	5%
	Положительные результаты анкетирования, опросы, (80% удовлетворенности)	Удовлетворенность получателей услуг качеством предоставления оказанных услуг (по профилю)	ежеквартально	5 %
	Данные о создании новых баз данных, методических пособий, CD-дисков, Интернет-ресурсов. Обновление не менее 50%	Развитие и совершенствование развивающей среды в интересах развития личности ребенка (по профилю)	ежеквартально	10 %
	Не менее 60% воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (ОВЗ)	Реализация дополнительных программ направленных на работу с детьми с особыми возможностями здоровья (общеразвивающие группы)	2 раза в год	1 ребенок - 2%;
	Не менее 60% воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (ТЖС)	Реализация дополнительных программ направленных на работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации	ежемесячно	1 ребенок - 2%;
	Не менее 60% воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (ОД)	Реализация дополнительных программ направленных на развитие одаренных детей.	ежемесячно	5 %
	План реализации театрализованной деятельности (вне основной программы)	Организация театрализованной деятельности. Работа театральных мастерских. Театральные постановки для детей других групп.	Ежемесячно	5 %
	100% детей	Реализация, актуализация собственных методических разработок, рекомендаций.	Ежемесячно	5 %
	Не менее одной публикации	Публикации в журналах, в СМИ	По факту	10 %
	Не менее 50% от общего количества семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых специалистом	Вовлечение родителей в образовательный процесс ДОУ. Доля семей, активно участвующих в проектах, конкурсах	Ежемесячно	81% семей - 10% 61% семей - 7% 50% семей - 5%
	Не менее 2 интерактивных игр в месяц	Создание и использование в работе интерактивных игр, технологий, Интернет-ресурсов.	Ежемесячно	5 %
	Готовый материал для публикации в сети Интернет (на сайте учреждения, в социальных сетях)	Предоставление администрации материала для публикации на сайте.	Ежемесячно	5 %
Интенсивность и высокие результаты работы	План работы	Использование потенциальных возможностей специалиста: наставничество (работа с молодыми специалистами, студентами, участие в обмене опытом между группами)	Ежемесячно	5 %
	Наличие действующего проекта	Привлечение социальных партнеров к совместной работе. Работа в социально-значимых проектах	ежеквартально	5 %

Документ	Курсы повышения квалификации без отрыва от производства	По факту	10 %
Документ	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации педагога: МО, семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации (вне плана)	По факту	2 %
Не менее 1 участия	Участие в профессиональных конкурсах (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту участия	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
Не менее 1 выступления	Выступление, работа на семинарах, конференциях, МО разного уровня.	ежемесячно	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
Победа	Победа в профессиональных конкурсах (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту победы	5%, 7%, 10%, 20%
В соответствие конкурсными требованиями	Участие в конкурсах с участием детей (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту участия	5%, 7%, 10%, 20%
Кол-во победителей (не менее 1)	Победа в конкурсах с участием детей (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту победы	5%, 7%, 10%, 20 %
Не менее 1 выступления	Реализация актерского мастерства. Одна актерская работа	Ежемесячно	5 %
Не менее 2 занятий	Открытые занятия, мероприятия (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	Ежемесячно (по факту)	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
Перевыполнение отраслевых норм нагрузки: интенсивность и напряженность работы	Замена отсутствующего сотрудника	По факту	2%
	Участие в выполнении важных и особо важных работ и мероприятий	Ежемесячно	10%
Наличие действующего проекта	Привлечение социальных партнеров к совместной работе. Работа в социально-значимых проектах	ежеквартально	5 %
Документ	Курсы повышения квалификации без отрыва от производства	По факту	10 %
Документ	Участие в мероприятиях, способствующих повышению квалификации педагога: МО, семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации (вне плана)	По факту	2 %
Не менее 1 участия	Участие в профессиональных конкурсах (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту участия	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
Не менее 1 выступления	Выступление, работа на	По факту	3 %, 5 %, 7

		семинарах, конференциях, МО разного уровня.	выступления	%, 15 %
	Победа	Победа в профессиональных конкурсах (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту победы	5%, 7%, 10%, 20%
	В соответствие конкурсными требованиями	Участие в конкурсах с участием детей (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту участия	5%, 7%, 10%, 20%
	Кол-во победителей (не менее 1)	Победа в конкурсах с участием детей (муниципального, регионального, республиканского федерального уровней).	По факту победы	10%, 15%, 20%, 30%
	Не менее 1 выступления	Реализация актерского мастерства. Одна актерская работа	По факту выступления	5 %
	Не менее 2 занятий	Открытые занятия, мероприятия (муниципальный, региональный, федеральный уровень)	По факту	3 %, 5 %, 7 %, 15 %
	Перевыполнение отраслевых норм нагрузки: интенсивность и напряженность работы	Замена отсутствующего сотрудника	По факту	5%
		Участие в выполнении важных и особо важных работ и мероприятий в рамках	Ежемесячно	10%
выплаты за стаж непрерывной работы	Наличие необходимого стажа работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в учреждении (от 5-10 лет)	По факту	5%
	Наличие необходимого стажа работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в учреждении от 10-15	По факту	10%
	Наличие необходимого стажа работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в учреждении от 15 и выше	По факту	15%
премиальные выплаты	Результаты Итогового Педсовета	премия по итогам работы за год (выпускные группы);	По факту	100%
	День дошкольного работника	премия ко дню дошкольного работника;	По факту	50%
	Юбилейная дата, 8 Марта	премия к Юбилейным датам рождения, 8 марта	До 45 лет 45 и более	25% 50%

С целью установления Порядка и условий установления выплат стимулирующего характера по показателям эффективности работы в МДОУ «Детский сад № 83» создается Комиссия по стимулирующим выплатам (далее Комиссия). Комиссия создается на учебный год согласно календарному учебному графику, утверждаемому заведующим. Комиссия состоит из 7 человек, которые выбираются в начале учебного года на Общем собрании трудового коллектива. Председателем комиссии является заведующий. Комиссия в своей деятельности регулируется показателями и критериями оценки эффективности в зависимости от результатов труда, представленных работниками учреждения в электронном и печатном виде по утвержденной форме (приложение № 2) до 17 числа текущего месяца. Заседания Комиссии проходят 20 числа ежемесячно. Результаты заседания Комиссии оформляются Протоколом. На основании Протокола заведующий издает приказ. В период с 1.06 по 30.08 текущего года заседания Комиссии не проводятся. При наличии обоснованных письменных жалоб родителей (законных представителей) за отчетных период выплаты из стимулирующего фонда за данный период не производятся. В случае не согласия с выплатами из стимулирующего фонда, работник вправе обратиться к председателю Комиссии для разъяснениями.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорциональному отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 10 и 25 число. Заработная плата работника перечисляется на пластиковую карту зарплатного проекта ОАО «Сбербанк». Условия выдачи и обслуживания карты определяются договором между банком и Учреждением. Администрация выдает расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, согласно утвержденной форме.

Об изменении системы оплаты труда и размерах заработной платы работники МДОУ оповещаются не позднее, чем за два месяца. При улучшении условий труда уведомление не требуется.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.2. Нормирование труда педагогических работников основано на законодательных нормативных актах Правительства России: ст.47 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказе Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказе Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных учреждений».

7.3. Нормирование труда

Наименование должности	Рабочее время	Обед	Примечание
Заведующий	09.00 - 16.45 (кроме среды) Среда с 11.00 до 18.00	13.00-13.30	36 часов в неделю
Заместитель заведующего по ВМР	08.00 - 15.30 (кроме вторника) Вторник с 10.30 до 18.00	13.00-13.30	36 часов в неделю
Заместитель заведующего по АХР	08.00 - 15.30 (кроме четверга) Четверг с 10.30 до 18.00	13.00-13.30	36 часов в неделю
Музыкальный руководитель	по графику		25 часов в неделю
Инструктор по физической культуре	по графику		30 часов в неделю
Воспитатель	по графику		36 часов в неделю
Воспитатель логопедической группы	по графику		25 часов в неделю
Учитель-логопед	по графику		20 часов в неделю
Педагог-психолог	по графику		30 часов в неделю
Делопроизводитель	08.30 - 16.45	13.00-13.30	36 часов в неделю
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	08.00 - 17.00	13.00-14.00	40 часов в неделю
Уборщик служебных помещений	по графику	14.00-15.00	36 часов в неделю
Младший воспитатель	08.00 - 16.15	13.00-14.00	36 часов в неделю
Кладовщик	08.30 - 16.15	12.30-13.00	36 часов в неделю
Кастелянша	08.30 - 16.15	12.30-13.00	36 часов в неделю
Шеф-повар	09.00 - 16.45	12.30-13.00	36 часов в неделю
Повар	06.00 - 13.45	12.30-13.00	1 смена
	09.00 - 16.45	12.30-13.00	2 смена
Подсобный рабочий кухни	08.00 - 15.45	12.30-13.00	36 часов в неделю
Оператор стиральных машин	08.30 - 16.15	12.30-13.00	36 часов в неделю

вахтер	07.00 – 12.00		Разрывной рабочий день
	15.30– 18.00		
Сторож	18.00 – 07.00		Ночные смены
	07.00 – 18.00		Суббота, воскресенье
дворник	По графику		

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

Работодатель обязуется:

- 8.1. Ходатайствовать в Комиссию по комплектованию детей Петрозаводского городского округа о предоставлении работнику Учреждения, имеющему ребенка/детей дошкольного возраста места в дошкольных учреждениях города, в соответствии с локальным актом Администрации ПГО
- 8.2. Обеспечивать права работников на обязательное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ФЗ
- 8.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, по результатам государственной экспертизы условий труда:
 - дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложения «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
 - доплату к должностному окладу за работу с вредными и опасными условиями.
- 8.4. Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам семьи в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением главы Петрозаводского городского округа от 15.06.2005 г. № 1315. «Об утверждении Порядка выплаты компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета муниципального образования г. Петрозаводск».
- 8.5. К социальным гарантиям, педагогических работников относятся:
 - право на сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов работы в неделю);
 - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
 - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
 - право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
 - предоставление возможности обращаться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

МДОУ «Детский сад № 83» обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- 9.2. Обеспечить проведение государственной экспертизы условий труда;
- 9.3. Обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством

- 9.4. Предоставить работнику другую работу в случае отказа работника от выполнения должностных обязанностей, при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда - на время устранения такой опасности.
- 9.5. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.
- 9.6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительный орган работников.
- 9.7. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 9.9. Обеспечить:
- своевременную выдачу работникам определенных категорий специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №4), моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение №5);

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Коллектив работников Учреждения обязуется:

- 10.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами/эффективными контрактами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполняет приказы, распоряжения, локальные акты учреждения, указания руководителя (в рамках компетенции) соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные нормативные документы.
- 10.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности выполнять работу (по уважительным причинам).
- 10.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, умения, навыки, повышать квалификацию в установленном порядке.
- 10.4. Совместно с администрацией ДООУ содействовать улучшению психологического климата в Учреждении.
- 10.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию назначению.
- 10.6. Участвовать в осуществлении программы развития Учреждения, городских и республиканских конкурсах, мероприятиях проводимых Администрацией по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.
- 10.7. Стремится к поддержанию деловой репутации и имиджа Учреждения.
- 10.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию,
- 10.9. Соблюдать требования охраны труда,
- 10.10. Проходить обязательные и периодические медицинские обследования в установленные сроки.
- 10.11. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты в случае необходимости.
- 10.12. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:
- ✓ расторжение трудового договора;
 - ✓ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - ✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - ✓ применение и снятие дисциплинарных взысканий по истечении одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
 - ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - ✓ поощрения работников детского сада.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости РК.

коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 2013-2016 года со дня подписания.


13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

23 апреля 2015 г. договор подписали

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»


О. В. Панфилова

Представительный орган
работников в лице:


Н. А. Васильева