

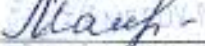
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 4 Г. ПОЛЯРНЫЕ ЗОРИ

Принят общим собранием трудового
коллектива работников МБДОУ № 4
г. Полярные Зори
Протокол № 2 от «10» мая 2017 г.

От работодателя:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным образовательным
учреждением – детским садом
комбинированного вида № 4
г. Полярные Зори


 О.В. Мальшева
«10» мая 2017 г.

МП:

Коллективный договор МБДОУ № 4 вступает в силу с 10 мая 2017 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения –
детского сада комбинированного вида
№ 4 г. Полярные Зори

 Т.А. Леухина
«10» мая 2017 г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Комитете по труду и занятости населения
Мурманской области



Регистрационный номер № 12/2017

от «10» мая 2017 г.



(должность, Ф.И.О.)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори (далее – МБДОУ № 4), создания благоприятных условий деятельности организации образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори в лице заведующего Малышевой Ольги Викторовны (далее – Работодатель) и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз) в лице председателя Леухиной Татьяны Антоновны.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основании Трудового Кодекса РФ, Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для проживающих в районах Крайнего Севера», соглашения между Отделом образования и Горкомом профсоюза работников образования и науки г. Полярные Зори.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 4 (ст.43 ТК РФ).

1.5. Отношения между Работодателем и Профсоюзом строятся на основе социального партнерства (ст. 23-27 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ № 4, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ № 4.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, его оплаты, социально-экономические гарантии работников, льготы (ст.41 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.11. Локальные нормативные акты МБДОУ № 4, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

1.12. Стороны несут ответственность за нарушение условий Коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

1.13. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение условий договора.

1.14. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или понижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).

1.15. В течение всего срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения на основе взаимной договоренности.

2. Общие обязательства Работодателя и Профсоюза.

2.1. Работодатель считает, что Профсоюз является представителем, выразителем и

защитником профессиональных и социальных интересов как членов профсоюза, так и работников, которые уполномочили Профсоюз защищать их интересы, а также трудового коллектива, который уполномочил его подписать от их имени Коллективный договор (ст.29, 30 ТК РФ).

2.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией МБДОУ № 4 (ст.30 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязана создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза, в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашением между отделом образования и Горкомом профсоюза работников образования.

2.4. Работодатель признает право работников в управлении МБДОУ № 4 через представительные органы, т.е. Профсоюз (ст. 52, 53 ТК РФ).

Основные формы участия работников в управлении МБДОУ № 4:

- Учет мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- Проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБДОУ № 4, внесение предложений по её совершенствованию;

- Отчет Работодателя и Профсоюза о выполнении Коллективного договора - 2 раза в год;

- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2.5. Работодатель признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- Предполагаемое сокращение рабочих мест;
- Состояние условий труда на рабочих местах;
- Состояние заболеваемости;
- Предполагаемое изменение норм и оплаты труда;
- Тарификация педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала;
- Мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах;
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

2.6. Работодатель обязуется освобождать членов Профсоюза для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с оплатой среднего заработка (ст.374 ТК РФ)

Стороны признают необходимым:

- Предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377ТК РФ);

- Оказывать помощь при организации и проведение конкурсов педагогического мастерства, вечеров отдыха.

2.7. Работодатель и Профсоюз создают совместные комиссии для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением (ст. 35 ТК РФ).

2.8. Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе МБДОУ № 4 присущими Профсоюзу методами и средствами в соответствии с Законом о профсоюзах и Уставом профсоюза работников образования и науки.

2.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Профсоюзом и Работодателем (ст. 51 ТК РФ).

2.10. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем МБДОУ № 4 с учетом мнения Профсоюза (ст. 135 ТК РФ).

2.11. Совместная комиссия Профсоюза и Работодателя рассматривает индивидуальные трудовые споры членов профсоюза. Профсоюз участвует в рассмотрении коллективных трудовых спорах (384, 385, 398 - 400 ТК РФ).

2.12. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, а именно:

- право на защиту Профсоюза в случае индивидуального трудового спора (ст. 2.6.8 Устава работников образования и науки РФ);
- бесплатную или льготную защиту в суде в случае трудового конфликта Работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза в экстренных случаях (смерть близких родственников, болезнь и другие непредвиденные обстоятельства);

2.13. Работодатель обязуется строго выполнять ст. 370-373 ТК РФ. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (ст. 67 ТК РФ).

3.2.2. При приеме на работу Работодатель обязана ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБДОУ № 4, Должностными инструкциями, Коллективным договором, Инструкциями по охране труда, Положением «О выплатах компенсационного характера, материальном стимулировании и материальной поддержке работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного МБДОУ № 4 - детского сада комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори », Инструкцией охране жизни и здоровья детей дошкольного возраста.

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в тех случаях, предусмотренных статьей (ст. 58, 59 ТК РФ).

3.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.2.7. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы не предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБДОУ № 4 не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников - не позднее, чем за 3 месяца, сообщить об этом в письменной форме Профсоюзу (ст. 82 ТК РФ).

При увольнении по сокращению численности или штата преимущественное право на

оставление на работе имеют:

- работники с более высокой производительностью труда и более высокой квалификацией;
- семейные – при наличии 2-х и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком - единственные кормильцы в семье;
- работники, получившие в период работы трудовое увечье или профессиональные заболевания;
- работники, повышающую свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

3.2.9. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с Постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 02.10.2009 г. №711 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования город Полярные Зори».

3.2.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией с участием Профсоюза.

3.2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (3 ст. 81 ТК РФ).

3.2.12. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

4. Оплата труда. Гарантии. Компенсации.

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Мурманской области, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного МБДОУ № 4 – детского сада комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори, утвержденного приказом руководителя и согласованного выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников организации, утверждаемых органами местного самоуправления муниципального образования
- г. Полярные Зори с подведомственной территорией - главными распорядителями средств

местного бюджета;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных организациях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

4.2.2. Размеры окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются заведующим МБДОУ № 4 в пределах имеющихся у него средств на оплату труда на основе минимальных размеров окладов, установленных органами местного самоуправления г. Полярные Зори - главными распорядителями средств местного бюджета для работников образования, и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленными по состоянию на 31 декабря 2012 года (п.11 ст.108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ № 4 формируется на календарный год. При формировании объема средств на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством РФ и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, определенных законодательством РФ и Мурманской области.

4.4. Фонд оплаты труда работников МБДОУ № 4 (ФОТ) включает базовую часть, компенсационные выплаты в объеме - 70% и стимулирующую часть в объеме 30% (за исключением педагогических работников), соответственно 60% и 40% для педагогических работников. Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату персонала МБДОУ № 4.

4.6. Руководитель МБДОУ № 4 формирует и утверждает штатное расписание МБДОУ № 4 в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 число следующего месяца и авансирование текущего месяца 30 числа (приказ отдела образования Работодателя города Полярные Зори с подведомственной территорией № 67 от 19.02.2015 года, «О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка муниципальных

учреждений подведомственных отделу образования Работодателя города Полярные Зори с подведомственной территорией).

Если работник приступил к выполнению своих обязанностей впервые, после очередного отпуска и т.д., выплата заработной платы производится по истечению половины месяца.

4.9. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счет в банке на условиях, определенных настоящим коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

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

4.10. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в МБДОУ № 4 (выслуга лет);

– при окончании срока действующей квалификационной категории (при условии отсутствия решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории).

4.11. При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится из размера ставки /оклада/ более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.12. Дошкольная образовательная организация вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

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

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

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ).

4.14. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

– на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

– за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

– при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.15. Доплаты и надбавки, премирование за работу, материальная помощь устанавливаются Положением «О выплатах компенсационного характера, материальном стимулировании и социальной поддержке работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 4 г. Полярные Зори», а также с учетом показателей эффективности деятельности заместителей заведующей и педагогических работников и принимаются с учетом мнения Профсоюза.

4.16. Минимальный размер оклада заведующей, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к минимальному размеру оклада устанавливаются начальником отдела образования Работодателя города Полярные

Зори с подведомственной территорией в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

4.17. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов заведующего детского сада. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям устанавливаются заведующим детского сада. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заведующего детского сада, их заместителей в процентах к минимальным размерам окладов или в абсолютных размерах.

4.18. Премирование заведующего детского сада осуществляется с учетом результатов деятельности МБДОУ № 4 в соответствии с целевыми показателями эффективности работы организации, установленными отделом образования за счет централизации средств на эти цели. Размеры премирования заведующего детского сада, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются отделом образования в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя дошкольной образовательной организацией.

4.19. Ежемесячная надбавка молодым специалистам производится на основании Решения Полярнозоринского Совета депутатов от 24.12.2006 года «О внесении изменений в Положение «О выплатах компенсационного характера, материальном стимулировании и социальной поддержке работников учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования г. Полярные Зори с подведомственной территорией», в соответствии с Постановлением главы Работодателя г. Полярные Зори от 29 декабря 2006 года № 1103 «О порядке выплаты материального обеспечения педагогическим работникам муниципальных учреждений».

4.19.1. Ежемесячная надбавка назначается и выплачивается молодым специалистам (педагогическим работникам) в возрасте до 35 лет, окончившим МБДОУ № 4 высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в муниципальных образовательных организациях в течение шести месяцев после окончания данного учебного заведения и заключившим трудовой договор с образовательной организацией.

4.20. В соответствии с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе минимальный размер оклада, доплат, все виды надбавок, в том числе молодым специалистам) являются обязательными для включения в трудовой договор. Недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон (дополнительным соглашением к трудовому договору), заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

4.21. Работодатель обязуется:

4.21.1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (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 работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки) в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула.

4.21.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплат отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, оплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) на основании статьи 236 ТК РФ.

4.21.3. Сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере 2/3.

4.22. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основанием для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку. Работодатель имеет право не

выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (Ст.414 ТК РФ).

4.23. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий день (праздничный), ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.24. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) повышенная оплата обеспечивается путем применения доплат к основному заработку работника 40% за каждый час такой работы (ст.154 ТК РФ).

4.25. Соглашением по охране труда и ТБ и на основании аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) оговариваются доплаты за работу с вредными условиями труда.

4.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ № 4.

4.27. Оплата труда работников, работающих в районах Крайнего Севера, осуществляется с применением районных коэффициентов и полярных надбавок, определенных Трудовым Кодексом РФ (ст. 315, 316, 317), федеральным законодательством, законом «О социальных гарантиях и компенсациях для проживающих в районах Крайнего Севера» районный коэффициент - 50 % от оклада; полярная надбавка - 80 % от оклада.

4.28. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.29. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.30. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит временный характер.

4.31. На единовременное пособие и материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районе Крайнего Севера не начисляются.

4.33. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим работы МБДОУ № 4 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Для работников МБДОУ № 4 (женщин) устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин - 40-часовая рабочая неделя (ст. 320, 333 ТК).

5.2. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Праздничные нерабочие дни устанавливаются согласно ТК РФ (ст. 112 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как по инициативе Работодателя, так и по инициативе работника регулируется ТК РФ ст. 97,99,101,

