

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Т.Н.Егорова
« 15 » ноября 2021 г.

От работодателя
Заведующая МДОУ детский сад № 11
О.А. Скрипова
« 15 » ноября 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 11

на 2021-2024 годы

Принят на общем собрание трудового
коллектива МДОУ детский сад № 11
Протокол от 12.11.2021 г. № 1

Содержание

1. Общие положения	3 стр.
2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.....	4 стр.
3. Трудовые отношения.....	7 стр.
4. Рабочее время и время отдыха.....	10 стр.
5. Оплата труда и нормы труда.....	12 стр.
6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	15 стр.
7. Условия и охрана труда.....	17 стр.
8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	19 стр.
9. Условия труда и социальные гарантии молодежи.....	20 стр.
10. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.....	21 стр.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	22 стр.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 11.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 11 (далее - Учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – заведующей МДОУ детский сад № 11 (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза Учреждения, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороной коллективного договора могут быть и иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.29 ТК РФ).

Наличие иного представителя, избираемого работниками Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ, не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменение типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством РФ стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и

его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего законодательства РФ.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- подготовке предложений по изменению типа Учреждения.

2.4. Профком:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством РФ осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.5. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.4.8. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.9. Направляет Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.4.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.4.13. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.5. Каждый работник обязуется:

2.5.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, исполнительную и трудовую дисциплину, установленные нормы поведения.

2.5.2. Соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности.

2.6. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством РФ порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа Учреждения на общем собрании трудового коллектива, порядка участия представителей работников в управлении Учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.7. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения принимаются совместно с профсоюзом; аттестация педагогических работников проводится при участии представителей профсоюза в составе аттестационной комиссии.

2.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о порядке оплаты и стимулировании труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на

обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

-перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

-перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

-положение о стимулирующих выплатах и распределении фонда стимулирования.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. В соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» для работников Учреждения работодателем является данное Учреждение.

3.1.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством РФ, коллективным договором Учреждения.

3.2. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются в соответствии с главой II ТК РФ путем заключения письменного трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, коллективным договором Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.6. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

3.7. Трудовой договор с работниками Учреждения может заключаться:
-на неопределенный срок;
-на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством РФ (статья 59 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Руководитель Учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ работник может быть переведен без согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (статьи 72, 73, 74 ТК РФ).

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

3.10. Трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его (статья 57 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

-указание места работы (конкретный адрес работодателя);

-трудовая функция (должность по штатному расписанию, конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

-дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в порядке, предусмотренном ТК РФ или иными федеральными законами;

-условия оплаты труда (размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

-условия труда на рабочем месте;

-условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. Если по причине перемены организационных или технических условий труда, определенные сторонами, условия трудового договора не могут быть сохранены, тогда по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.12. Прекращение трудового договора с работником должно происходить в строгом соответствии с главой 13 ТК РФ.

Прекращение трудового договора с работниками при сокращении численности или штата работников Учреждения, при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей производится по согласованию с профсоюзом.

В случае массовых увольнений работодатель обязан письменно (не позднее, чем за три месяца) уведомить профком о предстоящем увольнении.

3.13. Стороны договорились, что в случае возникновения коллективного трудового спора, стороны действуют в соответствии с требованиями главы 61 ТК РФ.

3.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ: ст.81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; ст. 84 п.3;

ст.336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профсоюза Учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация (статья 66.1 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- воспитателям – 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- педагогу-психологу- 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- педагогу дополнительного образования – 18 часов в неделю за ставку заработной платы;
- музыкальным руководителям - 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. Для сторожей время начала и окончания работы определяются графиками работы, которые утверждаются руководителем с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за месяц.

4.2. В Учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя. Выходные: суббота, воскресенье и праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для всех категорий работников не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МДОУ детский сад № 11.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

4.6. Отпуск работникам Учреждения предоставляется в соответствии с ежегодным графиком отпусков, который утверждается работодателем с обязательным учетом мнения профкома (глава 19 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

О времени начала своего отпуска работник должен быть извещен работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.

4.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнением работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством РФ предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами.

4.9. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего учебного года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статьи 128, 263 ТК РФ).

4.12. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.13. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их

заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Оплата труда работников Учреждения производится согласно Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МДОУ детский сад № 11.

5.3. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени, либо от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Дата выплаты заработной платы в Учреждении - 7 и 22 числа каждого месяца.

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

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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

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

5.5. Заработная плата (оплата труда работника) - 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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.6. Должностные оклады для работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

образования» (с изменениями и дополнениями) и штатным расписанием Учреждения.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.7. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда. Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и производится в размере 4 процентов к окладу за фактически отработанное время в этих условиях;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ;
- надбавка за квалификационную категорию выплачивается в соответствии с законодательством РФ.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

5.8. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

- надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю - 10-20%, почетного звания по соответствующему профилю – 20% и награждение почетным знаком по соответствующему профилю – 10% должностного оклада;
- персональная поощрительная выплата;
- надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику, в связи с юбилейной датой, в связи с награждением грамотой;
- поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- единовременное вознаграждение при выходе на пенсию.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих)

Учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МДОУ детский сад № 11, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профкома.

5.9. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять профком 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).

6.2.2. 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), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов Учреждения принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

6.4.2. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.

6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

- работникам, получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников Учреждения и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата работников Учреждения.

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность основными принципами являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. За счет средств Учреждения в соответствии с установленными нормами обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, ремонт и замену, моющих и обезвреживающих средств.

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

7.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.10. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

7.1.12. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, а также гигиеническое обучение и аттестацию работников Учреждения.

7.1.13. Проводит специальную оценку условий труда.

7.1.14. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.15. Обеспечивает выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в области охраны труда.

7.1.16. Оформляет стенд по охране труда и технике безопасности.

7.2. Профком:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства РФ по охране труда со стороны руководства Учреждения.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты.

7.2.3. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

7.2.5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства РФ в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от руководства Учреждения устранения выявленных нарушений.

7.3. Работники обязаны:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить ежегодные периодические медицинские осмотры.

7.3.4. Извещать руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении.

7.3.5. Правильно применять меры индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством РФ.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам Учреждения в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.3.2. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Производить увольнения работника по инициативе работодателя во всех случаях с учетом мнения профкома.

8.4.2. Заключение договоров на медицинское обслуживание работников Учреждения, обеспечение бесплатной диспансеризации.

8.5. Профком:

8.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь из средств профсоюзного бюджета.

8.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников Учреждения.

8.5.3. Организует работу по обеспечению летнего отдыха детей работников Учреждения.

8.6. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- отказ от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;

- дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- ✓ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

- отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

✓ работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;

✓ регистрации брака - до пяти календарных дней;

✓ смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

✓ для проводов детей в армию – до 3 дней;

✓ при праздновании юбилея – до 2 дней.

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам Учреждения, предусмотренных законодательством РФ, социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Способствуют созданию в Учреждении школы молодых педагогов.

9.1.3. Практикуют наставничество.

9.1.4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Учреждения и профсоюза.

9.2.3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Устанавливает надбавку молодым специалистам на период первых 3-х лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере 50% от должностного оклада.

10. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Тверской области.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включают по уполномочию работников представителей профсоюза в состав членов коллегиальных органов управления Учреждением.

10.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, средства связи и т.д.

10.2.3. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.

10.2.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации.

Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюза и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома.

10.3.2. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.3. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

10.4. Стороны:

10.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством РФ.

10.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ профсоюз вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации и др.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Для осуществления контроля стороны коллективного договора предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива работников Учреждения.

11.3. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора могут быть внесены только по взаимному согласию сторон его заключивших и в письменной форме.

11.4. Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

11.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.6. За нарушение условий и не выполнение обязательств коллективного договора работодатель и представитель работников Учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

пронумеровано,
прошнуровано,
скреплено печатью
24 двадцать
страниц
заведующая
детский сад №11
С.А. Скрипова



