

Коллективный договор

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад с группами оздоровительной направленности для детей с
туберкулезной интоксикацией № 153» г. Кирова

на 2019-2021 год(ы)

Утверждено на собрании трудового коллектива от 22 января 2019 г.
(протокол № 2)

От работодателя:
Заведующий МКДОУ № 153



Г.И Серебрякова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
МКДОУ № 153



Н.Н. Буркова

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, в муниципальном казенном образовательном учреждении «Детский сад с группами оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией № 153» города Кирова.

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 общеобразовательного учреждения «Детский сад с группами оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией № 153» г. Кирова и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Бурковой Натальи Николаевны председателя профкома;

-работодатель в лице его представителя заведующего Серебряковой Галины Ивановны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, 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 первичной профсоюзной организации) (ст. 30 ТК РФ).

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

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока реорганизации.

1.9. 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.

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу (указать конкретно) с момента его подписания сторонами либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты надбавки (он в соответствии с законодательством может быть разным);
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) положение о распределении доплат, надбавок и других выплатах стимулирующего характера;

- 10) положение о премировании работников;
- 11) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 12) инструкции по охране труда;
- 13) графики сменности работ;
- 14) положение о предоставлении длительного отпуска до одного года педагогическим работникам;
- 15) план профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников;
- 16) протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора (если таковые были);
- 17) положение о комиссии по трудовым спорам (если она создана на постоянной основе) и др.

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

- учет мотивированного мнения (в ряде случаев согласование) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения (ст. 53 ТК РФ);
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, 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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (в т.ч. с совместителями, временными, сезонными работниками), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Отраслевым Соглашением,

правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовыми обязанностями.

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ, но может заключаться по соглашению сторон и в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг основных обязанностей, без занятия штатной должности, условия оплаты труда (базовый оклад, ставка, ежемесячные надбавки, доплаты и поощрительные выплаты, премии, компенсационные выплаты (в т.ч. за вредные и опасные условия труда, районный коэффициент и др.), режим и продолжительность рабочего времени (пятидневная рабочая неделя) и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается в соответствии со штатным расписанием и тарификацией.

2.6. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.7. О введении изменений определенных трудовым договором условий

работник персонально должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.9. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 761н от 26.08.2010г.).

2.10. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

-увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

-увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

2.11. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. Осуществлять финансирование данных мероприятий в пределах сметы и фонда оплаты труда.

3.2.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, возмещать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. 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 (предлагаемые варианты, но их может быть и больше): лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; лица, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются .

4.1.2. 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.

4.1.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений, сохранение прав на улучшение жилищных условий, (и другие дополнительные гарантии) до их трудоустройства.

4.1.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на

определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91,189,190 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), специалисты в соответствии с должностями.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки России от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями

- для воспитателей – 30 часов в неделю,
- педагога- психолога – 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для учителя- логопеда – 20 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего

уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Суммированный учет рабочего времени устанавливается сторожам за год. Работа сторожей регулируется графиком, который составляется с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. С графиком работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до его введения.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения профкома.

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.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, к отпуску) дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы за счет средств фонда экономии заработной платы в следующих случаях :

- отцу на рождение ребенка - 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника - 3 календарных дня;
- на бракосочетание детей – 1 календарный день;
- на похороны детей, родителей, супруга- 3 календарных дня;
- членам Президиума горкома Профсоюза – 5 календарных дней;
- лицам, имеющим звание «Ветеран труда»- 5 календарных дней;

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения, соответствующим положением.

5.2.4. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

5.2.5. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.2.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и Трудовым кодексом РФ (не менее 30 минут и не более 2-х часов)

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

5.2.9. Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает по согласованию с профкомом ДОУ (с учетом мнения профкома) перечень должностей работников ДОУ с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (приложение к коллективному договору)

5.2.10. По согласованию с профкомом ДОУ (с учетом мнения профкома) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час. (например, сторожу)

5.2.11. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

5.2.12. Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью отдельно или по частям.

5.2.13. По согласованию работодателя и работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.2.14. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.2.15. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.2.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКДОУ № 153, являющегося приложением к коллективному договору и разработанного на основе примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления

образования администрации г. Кирова, утвержденного постановлением администрации г. Кирова № 1652-п от 02.06.2016г.

6.1.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), повышающие коэффициенты к минимальному окладу, стимулирующие надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»), т.е. на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.1.4. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований приказа Министерства образования и науки РФ № 2075 от 24.12.2010г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

6.1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам и перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровня, ФЗ РФ.

6.1.6. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.1.7. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательных учреждений (приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»). В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы.

6.1.8. В соответствии со ст. 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.

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1. При внесении изменений в систему оплаты труда МКДОУ № 153 проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации. Обеспечивать учет мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2.2. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (или через пластиковые карты и т.д.). Днями выплаты заработной платы являются 12 число месяца - выплаты за вторую половину прошедшего месяца и 27 число месяца - выплаты за первую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.2.3. Выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.2.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.2.5. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы.

6.2.6. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере – (в отрасли образования установлена - не ниже 35%,) к базовому окладу за каждый час работы в ночное время, установленной в отрасли образования.

6.2.7. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

6.2.8. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.2.9. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

6.2.10. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.2.11. Уведомлять персонально под роспись каждого работника о всех

изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.2.12. Привлекать работников к выполнению в детском саду ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, по их желанию (с согласия работника) и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

6.2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет работодатель (руководитель учреждения).

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

6.2.15. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест производить в повышенном размере (до 4%)

Повышение, уменьшение или снятие таких выплат производить по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, обеспечивать повышенную оплату труда.

6.2.17. За работу в специальных учреждениях для воспитанников с туберкулезной интоксикацией устанавливаются компенсационные выплаты не менее 20%.

6.3. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

(в т.ч. надбавки за продолжительность непрерывной работы в системе образования всем категориям работников, надбавки работникам, награжденным ведомственными наградами, а также рекомендуется в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования доплат за первые три года работы в муниципальных образовательных учреждениях.)

6.4. Выплаты стимулирующего характера вводятся на (месяц, квартал, полугодие, год) и производятся на основании приказа руководителя учреждения, который должен быть издан с учетом мотивированного мнения профкома.

6.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательных учреждениях и при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа

о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-за наличие квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссией.

6.7. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются руководителю учреждения в следующем размере: за работу в специальных (коррекционных) учреждениях для воспитанников с туберкулезной интоксикацией 20% от должностного оклада. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

6.8. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, которые должны быть согласованы с профкомом. С результатами тарификации работник должен быть ознакомлен под роспись.

6.10. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.11. Совместным решением работодателя и профсоюза средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премирование), на оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

6.12. Профсоюз обязуется:

6.12.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, согласовании всех локальных нормативных документов учреждения, в т.ч. по оплате труда.

6.12.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

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

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № ____).

8.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

8.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.11. Обеспечить за счет учреждения прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров (обследований). Объемы периодических медицинских обследований педагогических работников определяются совместно отраслевыми (функциональными) органами администрации города, осуществляющими управление в сфере образования и здравоохранения.

8.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением норм Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель издает и принимает локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда, положение о показателях, критериях, порядке и условиях выплат стимулирующего характера, положение о премировании, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мотивированного мнения профкома.

9.1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право безвозмездно пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.1.5. Считать работу председателя первичной профсоюзной организации, не

освобожденного от своих основных обязанностей, социально значимой для учреждения и его работников и учитывая, что эта работа не входит в его функциональные обязанности как (например, учителя, воспитателя и т.д.), компенсировать затраченное им личное время для общественной работы в интересах трудового коллектива путем доплаты из стимулирующего фонда.

9.1.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.1.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, аттестационной комиссии и других.

9.1.9. С учетом мнения профкома рассматривать следующие вопросы:

- система оплаты и стимулирования труда (ст. 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение для работников правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.2. Работодатель признает профсоюзный комитет ДОУ как представителя работников.

Х. Обязательства профкома.

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры

по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.1.6. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о создании в ДОУ комиссии по трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к коллективному договору);
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
- определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений в КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

10.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, аттестационной комиссии и других.

10.1.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.9. Вести культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.1.10. Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

10.1.11. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.1.12. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными знаками отличия (Почетная грамота. Знак, медаль и т.д.) за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

10.1.13. Представитель профкома ДОУ принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.1.14. Председатель профкома ДОУ принимает участие в работе комиссий по проверке готовности ДОУ к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.1.3. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания (или с даты, указанной в коллективном договоре).

11.1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

11.1.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Перечень должностей работников и заведующий МКДОУ №153 с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

Заведующий
МКДОУ №153
_____Серебрякова Г.И.

м.п.

Председатель
профкома
_____Буркова Н.Н.
м.п.

«__» _____ 2019 года

Прошито,
пронумеровано 21 стр.
и скреплено печатью.
Заведующий МКДОУ №153
Р.И. Серебрякова Р.И. Серебрякова

