

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Колокольчик»

на 2018-2021 год (годы)

Представитель(и) работников
председатель профкома первичной
профессиональной организации
Мурадова Г.Н.



2018 года

Представитель(и) работодателя –
заведующий МДОУ
Пахомова О.Н.

О.Н. Пахомова



«16» 11 2018 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
протокол № 2 от 16.11. 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию по труду
КГКУ ЦЗН Егорьевского района

« » 20 года

Регистрационный номер

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН <u>Егорьевского р-на</u> « <u>19</u> » <u>ноября</u> 20 <u>18</u> года Регистрационный номер <u>46</u> (должность) <u>директор</u> <u>Вячеслав В.</u> (подпись) <i>В.В.</i>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем МДОУДС «Колокольчик», в лице заведующего МДОУ О.Н.Пахомовой.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МДОУДС «Колокольчик», в лице их представителей. Представитель работников – председатель первичной профсоюзной организации Г.Н.Муратова, представитель работодателя – заведующий МДОУ О.Н.Пахомова, действующий на основании Устава МДОУ.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с МДОУДС «Колокольчик».

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации.

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

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства обязуются:

1.8.1. Работодатель:

признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность

содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.8.2. Профсоюзный комитет:

содействовать эффективной работе Учреждения;

осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее- КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

1.11. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации). 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43).

1.12 Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в котором работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда, а работник – выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

2.1. Содержание трудового договора регламентируется (ст. 57 ТК РФ), в нем указывается дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция, права и обязанности сторон, условия оплаты труда, условия об испытании, а также условия, не ухудшающие положение работника.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор хранится у работодателя и работника.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на определенный или на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены отсутствующего работника, на время выполнения временных работ, с лицами, работающими в данной организации по совместительству (ст. 58, ст. 59 ТК РФ).

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДООУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МДОУ.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, (ст. 77 ТК РФ), соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ):

- истечение срока трудового договора (п.2 ст. 58 ТК РФ) на определенный срок не более 5 лет;
- расторжение трудового договора по инициативе работника, по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация МДОУ, сокращение штатов, несоответствия занимаемой должности, состояние здоровья в соответствии с медзаключением, недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения, прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, совершения по месту работы хищения, умышленного повреждения имущества, совершения работником аморального проступка (ст. 81. ТК РФ).

2.7. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством, с письменного согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней. (ст.ст. 72 – 74 ТК РФ).

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией МДОУ или сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ “ О занятости населения в Российской Федерации “ и ст.ст. 178 – 181 ТК РФ,

- выходные пособия,
- оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией,
- предложение работнику другую имеющуюся работу в той же организации.

2.9. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

(ст. 91 ТК РФ), графиком работы МДОУ, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МДОУ.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала ДООУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов (ст. 91 ТК РФ).

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

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (*ст. 93 ТК РФ*);
- в соответствии со *ст. 95 ТК РФ*, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующим нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*, с их письменного согласия, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 60 ТК РФ*).

3.7. В случаях, предусмотренных *ст. 99 ТК РФ*, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников – инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час 00 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Общим выходным днем считается суббота и воскресенье.

4.3. Продолжительность основного ежегодного отпуска для педагогических работников ДОУ устанавливается в 42 календарных дня; для педагогических работников: учителя - логопеды – 56 календарных дней; для остальных работников ДОУ – 28 календарных дней.

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

4.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (*ст. 372 ТК РФ*).

4.6. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям.

4.7. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*ст. 117 ТК РФ*);
- за особый характер работы (*ст. 118 ТК РФ*);
- за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (*ст. 119 ТК РФ*).

4.8. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников до 3 календарных дней;
- отцу при рождении ребенка до 3 календарных дней;
- иные непредвиденные обстоятельства до 3 календарных дней.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (*п.2 ст. 81 ТК РФ*) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными;

5.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (*ст. 179 ТК РФ*):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);
- инвалидам;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (*за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности МДОУ*). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (*за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ*).

5.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное (*с сохранением среднего заработка, неоплачиваемое*) от работы время, не менее 1,5 часов в неделю для поиска нового места работы.

5.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

5.7. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Формирование ФОТ МДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета района, в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждений на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типу, виду и категории учреждения, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденного приказом комитета по образованию Егорьевского района от 06.11.2012г. №151-р.

6.2. Размер ФОТ МДОУ определяется комитетом по образованию Егорьевского района (далее - Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости муниципального задания.

Руководитель МДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения - 45 % / 55 %.

ФОТ работников МДОУ (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

Базовая часть ФОТ педагогического персонала составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей (далее - базовый оклад) и специальной частей.

Базовый оклад рассчитывается исходя из минимального размера оплаты труда с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование, стаж педагогической деятельности и квалификационно-профессиональную группу должности.

Стимулирующая часть включает выплаты за ученую степень, почетное звание, за работу с детьми в компенсирующих группах, работу в сельской местности, работу в ночные часы.

Работодатель обязуется:

6.3. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей).

6.4. Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного постановлением Правительства РФ.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15

и 30 числа текущего месяца (часть 6 ст. 136 ТК РФ). При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать 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 (часть 1 ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (часть 2 ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными днем выплата заработной платы производится на - кануне этого дня (часть 8 ст. 136 ТК РФ).

6.6. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (часть 9 ст. 136 ТК РФ).

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной, Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС.
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих надбавках для педагогических работников, локальными актами МДОУ.

6.8. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- Молодым специалистам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, имеющим высшее профессиональное образование выплачивается: в первый год работы – в размере 40% от базового оклада по занимаемой должности, во второй год работы – в размере 30% от базового оклада по занимаемой должности, в третий год работы – в размере 20% от базового оклада по занимаемой должности.
- Руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений за выслугу лет по должности «заведующий» на полную ставку выплачивать: от года до 5 лет – в размере 10% от базового оклада, от 5 до 10 лет – в размере 15% от базового оклада, от 10 до 15 лет – в размере 20% от базового оклада;
- Учитывается наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды и выплачивается:

20% - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

10% - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

10% - за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности).

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения" может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,1 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МДОУ, 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;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома, присуждения ученой степени;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Расходование средств на премирование работников производить в строгом соответствии с Положением о премировании, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с профкомом и принимается на общем собрании трудового коллектива (*ст. 135 ТК РФ*). Лишение премии осуществлять только по согласованию с профкомом.

6.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном *ст. 142 ТК РФ* и в размере среднего заработка, недополученной заработной платы и др. (*ст. 234 ТК РФ*).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). При несвоевременной выплате работникам заработной платы руководитель также лишается возможности ее получения до погашения задолженности по организации.

6.11. 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.

6.12. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а в последующие часы – в двойном размере (*ст. 152 ТК РФ*).

6.13. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (*ст. 140 ТК РФ*).

За каждый час ночной работы (с 22.00 до 6.00) производится доплата в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада).

6.14. В случае закрытия ДООУ на период ремонтных работ, на срок до двух месяцев при участии работников в ремонте помещений, выполнении сельскохозяйственных работ сохранить 100% заработную плату.

6.15. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам производится на основании Положения об оценке результативности профдеятельности воспитателей и иных педагогических работников МДОУ.

6.16. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, тарифные ставки и оклады увеличивать не менее чем на 8 %, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (*ст. 147 ТК РФ*)

6.17. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии с ТК РФ (ст. 152, 153 ТК РФ).

6.18. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.19. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.20. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

(Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством: трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.).

6.21. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

6.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере *не ниже одной трехсотой 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*).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

В целях сохранения высококвалифицированных специалистов работодатель **обязуется:**

7.1. Проводить ежегодно аттестацию педагогических кадров.

7.2. Предоставлять льготы и гарантии, установленные законодательством для работников, совмещающих работу с обучением (отпуск в связи с обучением, сокращение рабочего времени, дополнительные свободные от работы дни без сохранения заработной платы),

7.3. Осуществлять ежегодно повышение квалификации педагогических кадров на курсах на основе приказа о частичной или полной оплате обучения,

- 7.4. Поощрять работников, имеющих высокие показатели трудовой деятельности за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами.
- 7.6. Обеспечивать замещение вакантных должностей выпускниками средних специальных и высших педагогических учреждений,
- 7.7. Участвовать в подготовке кадров.
- 7.8. Оказывать помощь молодым работникам и специалистам.
- 7.9. Формировать резерв руководящих работников.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Проводить в ДООУ 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 (ст. 212 ТК РФ). В состав аттестационной комиссии включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда (ст. 212 ТК РФ). На начало учебного года организовывать проверку знаний работников МДООУ по охране труда.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей предоставить работникам, занятым на вредных работах (с растворами хлорной извести и другими чистящими и моющими растворами) компенсацию в размере доплаты к тарифной ставке. Приобретение, хранение, содержание в надлежащем состоянии средств индивидуальной защиты, спецодежды производить за счет работодателя (часть 2, ст. 221 ТК РФ).
- 8.6. Проводить проверки условий и охраны труда. Проводить медицинский осмотр. Обеспечить индивидуальную и коллективную защиту (пожарную безопасность, огнетушители, сигнализацию, электробезопасность).
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДООУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)
- 8.8. Совместно с профкомом проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ). О групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать районный профсоюз.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в ДООУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома (ст. 218 ТК РФ).
- 8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
- 8.14. Условия охраны труда женщин:

8.14.1. администрация обязуется не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов,

8.14.2. освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.14.3. для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд и материнство, администрация обязуется:

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет,
- предоставлять дни без сохранения заработной платы в количестве 3 в месяц.

8.15. Условия труда молодежи.

Работодатель обязуется обеспечить условия труда для молодежи, в том числе:

8.15.1. Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и с вредными и опасными условиями труда.

8.15.2. Установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

8.15.3. Не допускать условия труда для подростков, где физические нагрузки превышают установленные нормативы.

8.16.Работник ДОО обязан:

- Соблюдать требования в области охраны труда
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение по вопросам охраны труда и техники безопасности,
- инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда,
- немедленно извещать администрацию МДОО о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в МДОО в случае ситуации на рабочем месте, угрожающей жизни и здоровью детей или работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст. 214 ТК РФ п. 3 и п. 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию независимо от возраста в зависимости от стажа работы в данной организации (отрасли) выплачивать единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- до одного года – половину должностного оклада;
- от 1 года до 5 лет – один должностной оклад;
- свыше 5 лет – два должностных оклада.

9.2. Оказывать материальную помощь из средств профсоюза:

- многодетным семьям (3 и более детей);
- на похороны самого работника ;
- на рождение ребенка ;
- при краже, пожаре и ином бедствии ;.
- при стационарном лечении.

9.3 Работодатель содействует в предоставлении работникам путевок для их детей в лагеря летнего отдыха, санатории и дома отдыха.

9.4. Предоставлять работникам качественно приготовленный обед.

9.5. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему ДОО, независимо от нахождения в отпуске, в период

временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

10.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма .

10.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения медицинского осмотра и профосмотра.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются конфликтной комиссией по трудовым спорам Положение о конфликтной комиссии МДОУ.

11.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

11.3. Требования, выдвинутые работниками и(или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п.13.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

12.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

12.2. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились, что:

12.3. 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.

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

12.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях

12.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития МДОУ детский сад «Колосок».

12.8. Члены профкома включаются в состав комиссии МДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

13.1. 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, 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.

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

13.3. Осуществлять контроль за правильностью:

- расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МДОУ;
- ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

13.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию и по летнему оздоровлению детей.

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

13.9. Осуществлять контроль за:

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования,
- своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- порядком про ведения аттестации педагогических работников МДОУ.

13.10. 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.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

14.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

14.3. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее декабря 2016 года.

14.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района.

14.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечёт меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, *ст. 195 Трудового Кодекса РФ*.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 год), вступает в силу со дня подписания сторонами (*либо со дня, установленного коллективным договором*) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий (*либо пересматривается и принимается новый*).

16.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

16.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (*либо в порядке, установленном коллективным договором*).

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

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

16.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

16.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

16.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

16.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

16.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.
3. Положение об оплате труда работников организации.
4. Положение о премировании работников предприятия (может быть несколько положений о премировании для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала).
5. Перечни производств (работ) и профессий с особо тяжелыми и особо вредными, с тяжелыми и вредными условиями труда, для которых устанавливается сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск и доплаты за условия труда.
6. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
7. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры.
8. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Колокольчик»