

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 83 «Светлячок» общеразвивающего вида

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015-2017 года

Коллективный договор принят на собрании

трудового коллектива работников

МБДОУ детский сад № 83 «Светлячок»

"12" января 2015 года и подписан следующими сторонами:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад № 83
«Светлячок»

Е.А. Бредихина



От работников:

Председатель ППО (проф.ком)
МБДОУ детский сад № 83 «Светлячок»

О.В. Москалева

г.Электроугли мкр.Светлый

2015 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 83 «Светлячок» (далее по тексту - Организация) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, Территориальным отраслевым соглашением между Администрацией Ногинского муниципального района Московской области и образовательными учреждениями Ногинского муниципального района Московской области.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Организации, в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад №83 "Светлячок" в лице Москалевой Оксаны Викторовны (далее по тексту ППО),

- работодатель в лице его представителя – заведующего Организации МБДОУ детский сад №83 "Светлячок" Бредихиной Елены Алексеевны (далее по тексту – Работодатель).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Организации (далее – Работники).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.17. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.19. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального

партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

2.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

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

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

2.7. Работодатель согласовывает с СТК предложения по изменению типа образовательного учреждения.

2.8. Стороны не допускают нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности.

2.9. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с СТК;

2.10. Стороны согласились о предусмотрении участия представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, о предоставлении друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; о проведении взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.11. В целях контроля над выполнением Коллективного договора стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.12. Стороны на равноправной основе создают комиссию по реализации Коллективного договора, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.13. Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

2.14. Функции контроля над выполнением Коллективного договора могут осуществлять СТК, органы управления образования, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.15. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

2.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются комиссией.

2.17. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с СТК :

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Компенсации работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных доплат за работу в этих условиях;
- Положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- Положение о порядке компенсационных доплат за работу, связанную с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Занятость работников:

3.1.1. Работодатель обязуется обеспечить полную стабильную занятость сотрудников и исполнение обязанностей в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

3.1.2. Изменение структуры и статуса Организации, органов его управления могут осуществляться при условии предварительного уведомления СТК не менее, чем за 3 месяца.

3.1.3. При приеме на работу трудовой договор с работником заключается в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок.

3.1.4. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный порядок приема на работу, ознакомить работника с локальными актами, условиями оплаты труда, должностной инструкцией, провести инструктаж по охране труда.

3.1.5. В случае расторжения трудового договора администрация Организации обязана выдать работнику трудовую книжку в день увольнения и произвести окончательный расчет.

3.1.6. При сокращении численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на работу в данном учреждении имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ:

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

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

- работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.1.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с конкретными работниками работник информируется об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

Работодатель в лице заведующего Организацией с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока.

3.1.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При реорганизации и ликвидации Организации за высвобождаемыми работниками сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

3.1.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по пунктам 1, 5-8, 10, 11 статьи 81, пункта 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации учреждения образования, вступления в законную силу решения суда, увольнения по пунктам 1, 5, 6, 7, 8, 10 и 11 статьи 81, статьи 261, статья 336 Т К Р Ф.

3.1.10 Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) и другими основаниями, предусмотренными ст. 81 ТК РФ.

3.1.11. Не допускается увольнение работника по инициативе администрации (представителя Работодателя) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

3.1.12. Работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия при наличии медицинского заключения на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. В случаях отказа работника от перевода на другую работу.

3.1.13. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

3.1.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с пунктом 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения представительного органа работников в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

3.2. Трудовые отношения сторон:

3.2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, законодательными и нормативными правовыми актами Московской области, Территориальным отраслевым соглашением между Администрацией Ногинского муниципального района Московской области и образовательными учреждениями Ногинского муниципального района Московской области на 2015-2017 годы и настоящим Коллективным договором.

3.2.2 Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, территориальным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются не действительными.

3.2.3 Трудовой договор с работниками Организации заключается на неопределенный срок.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав дошкольного образовательного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Иные локальные акты.

3.2.4 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.2.5. Трудовой договор работника с Работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

3.2.7. При проведении процедуры сокращения численности штата работников, преимущественным правом остаться на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством правилам и нормам пользуются, например, педагогические работники, имеющие первую или высшую квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников.

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Непосредственное управление дошкольным образовательным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию руководитель - заведующий Организацией (Работодатель). Он действует на основе единоначалия, решает вопросы по всем видам деятельности дошкольного учреждения, не входящие в компетенцию Учредителя, общего собрания коллектива и СТК.

4.2. Работодатель имеет право прием на работу работников Организации, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, доплат, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством и другими нормативными документами, действующими в Московской области, Ногинском муниципальном районе.

4.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания и поощрять работников в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников Организации, применять необходимые меры к улучшению положения работников.

4.6. Работодатель по предложению совета трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и подписывает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

4.7. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития Организации;
- об изменениях структуры, штата Организации;
- о бюджете Организации.

V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

5.1. Совет трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль над реализацией Коллективного договора.

5.2. Совет трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам Организации.

5.3. Совет трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Организации.

5.4. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия членов совета трудового коллектива.

5.5. Работодатель безвозмездно предоставляет совету трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Организации регулируется законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*).

6.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Продолжительность рабочей недели для работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с аттестацией рабочих мест по условиям труда – 36 часов (*Приложение № 2 «Перечень гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда»*). Для остальных работников и руководителей Организации норма рабочего времени – 40 часов.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы (7 час.12 мин. для каждого воспитателя) в соответствии с приложением к приказу Минобрнауки России от 27.03.2006 года № 69 «Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.3. Режим работы для следующих категорий работников:

- учитель-логопед – работа по графику, утвержденному заведующим;
- педагог-психолог - работа по графику, утвержденному заведующим -
- музыкальный руководитель - работа по графику, утвержденному заведующим;
- инструктор по физкультуре - работа по графику, утвержденному заведующим;
- педагог дополнительного образования – по графику, утвержденному заведующим.

6.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Организации устанавливается Работодателем по согласованию с СТК и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с СТК в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работнику, работавшему в выходной или праздничный день, может быть предоставлен по его желанию другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

6.6. Работникам Организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня, учителю-логопеду, воспитателям логопедических групп – 56 календарных дней, педагогу дополнительного образования - 42 календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск сроком на 7 рабочих дней работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест предоставляется в соответствии с *Приложением № 2 «Перечень гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда»*.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Изменение графика очередного отпуска для Работника допустимо в случае предъявления им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.7. Право на дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляется следующим работникам:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых календарных дней в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- донорам – 2 календарных дня, которые можно присоединить к отпуску или использовать в течение года (ст. 186 ТК РФ);

6.8. Работникам Организации, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающих профессиональное образование соответствующего уровня вторично, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

6.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на 1 час - для всех работников.

6.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам – до 14 календарных дней, а также другим категориям работников, согласно ст. 263, 128 ТК РФ.

6.11. Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются беременные женщины (ст. 260 ТК РФ) и другие категории работников, согласно статье 122 ТК РФ.

6.12. Стороны договорились, согласно п. 2 ст. 116, что работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 календарных дней;
- для сопровождения учеников 1 и 11 классов в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- для провода детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня.

6.13. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Московской области длительного отпуска сроком до 1 года, утверждённым Приказом Министерства от 29.11.2001 № 539.

VII. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения об оплате труда работников Организации, разработанного Организацией в соответствии с нормативными правовыми документами: с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ногинского муниципального района Московской области, постановлений главы Ногинского муниципального района Московской области, нормативными правовыми актами Управления образования и здравоохранения, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, и принимается работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

7.2. Оплата труда персонала, не осуществляющего образовательный процесс, определяется между Работодателем и работниками трудовыми договорами, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

7.3. Месячная заработная плата работника Организации полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Московской области.

7.4. Установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, производится в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников.

7.5. Заведующему и заместителям заведующего при наличии экономии фонда оплаты труда Организации, Учредителем могут быть установлены ежемесячные доплаты компенсационного характера

7.6. Управление образования и здравоохранения администрации Ногинского муниципального района Московской области предусматривает Организации бюджетные средства на

установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда Организации.

Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

7.7. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;
- целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.

7.8. Премирование производится из экономии фонда оплаты труда. В Организации применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период в соответствии с Положением об оплате труда.

7.9. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ногинского муниципального района Московской области, утвержденным постановлением администрации Ногинского муниципального района Московской области, в следующем порядке:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- вынесения решения аттестационной комиссии о соответствии работника квалификационной категории /в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных учреждений/;
- о присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

При наступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца.

7.11. 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.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

7.12. Работодатель обязуется обеспечивать:

7.12.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

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

7.12.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.12.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

7.12.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.12.6. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с тяжелыми и (или) вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в *Приложении № 2 «Перечень гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда».*

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов оценки рабочих мест.

7.12.7. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.) производится в размере 35% от должностного оклада.

7.12.8. Педагогическим работникам организаций в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в ставки заработной платы включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

7.12.9. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Организации.

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в Организации, стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с воспитанниками, обобщает государственную отчетность по форме № 7 (травматизм), а также отчет о несчастных случаях с воспитанниками.

8.1.2. Предоставляет один раз в полугодие информацию и анализ состояния травматизма с работающими и воспитанниками с пояснительной запиской в СТК (не позднее 15 января по результатам истекшего года и не позднее 15 июня по результатам первого полугодия текущего года).

8.1.3. Координирует и контролирует деятельность всех работников Организации в области охраны труда.

8.1.4. Обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами, Перечни которых устанавливаются в соответствии с законодательством (*Приложения №№ 3,4*).

8.1.5. Контролирует выполнение мероприятий предусмотренных настоящим коллективным договором и Соглашением по охране труда (*Приложение № 5*).

8.1.6. Ежегодно рассматривает на общем собрании трудового коллектива Организации и состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.

8.1.7. Ходатайствует перед администрацией Ногинского муниципального района Московской области о приостановлении частично или полностью деятельности Организации при возникновении опасности для жизни и здоровья работников до полного устранения причин опасности.

8.1.8. Привлекает в установленном порядке к ответственности работников Организации, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

8.1.9. В целях дальнейшей безопасной эксплуатации здания и сооружений и соответствия их санитарно-гигиеническим требованиям и нормам обеспечивает проведение технической инвентаризации здания и сооружений Организации. Обеспечивает ведение необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений.

8.1.10. Ходатайствует перед Учредителем о выделении средств для проведения планово-предупредительных ремонтов в Организации.

8.2. Совет трудового коллектива:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль над состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в Организации.

8.2.3. Согласовывает:

- инструкции;

- программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда;

- перечень должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ;

- перечень должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.4. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание ППО, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.5. В случаях ухудшения условий организации образовательного процесса и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, кабинетах, помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда СТК вправе вносить предложения Работодателю о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.2.6. Разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда между администрацией Организации и уполномоченными работниками СТК.

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

9.1 Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения не реже 1 раза в 3 года, через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

9.2. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений работников внутри Организации.

9.3. Работодатель совершенствует систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создает необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывает соответствующие рекомендации.

9.4. Принимает участие в организации и проведении районных конкурсов педагогического мастерства.

9.5. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании нормативных документов Министерства образования Московской области.

9.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

10.1. При уходе работников образовательного учреждения в ежегодный основной оплачиваемый отпуск им может выплачиваться компенсация на лечение в размере до 20% среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ), из средств экономии фонда оплаты труда.

10.2. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам повышаются на 10 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

На 20 процентов:

- руководящим работникам и специалистам организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области».

10.3. Педагогические работники, работающие в учреждении, освобождаются от оплаты жилья в пределах социальной нормы площади жилья, установленной Законом Московской области, и коммунальных услуг (отопление и освещение) в пределах нормативов потребления коммунальных услуг, установленных в Московской области, а проживающие в домах, не имеющих центрального отопления, освобождаются от оплаты за топливо, приобретаемое в пределах норм, установленных для продажи населению, и транспортных услуг для доставки топлива.

10.4. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы (в том числе и по коммунальным услугам).

10.5. Работникам дошкольного учреждения из средств экономии фонда заработной платы выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

-длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденных соответствующими документами;

-тяжелого финансового положения, связанного с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерти близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей).

Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда.

10.6. Социальные выплаты производятся из экономии фонда заработной платы. Социальные выплаты выплачиваются в связи: с 50-летним, 55-летним 60-летним юбилеем и уходом на пенсию до одного оклада.

10.7. Работникам, в случае сдачи ими крови и ее компонентов, предоставляются льготы в соответствии со статьей 186 ТК РФ.

XI. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ.

11.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

11.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

11.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

11.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

11.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

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

11.7. Стороны имеют право продлевать срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

ХII. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Администрация МБДОУ детский сад №83 "Светлячок" 142461 Московская область Ногинский район г. Электроугли мкр. Светлый Тел. 8(496) 516-64-87 БИК 044583001 ИНН 5031044335 КПП 503101001 Р/СЧ 40701810000001000137 Л/СЧ 025020802 Заведующая _____ Бредихина Е.А МП	Профком (ППО) МБДОУ детский сад №83 "Светлячок" 142461 Московская область Ногинский район г. Электроугли мкр. Светлый Тел. 8(496) 516-64-87 БИК 044583001 ИНН 5031044335 КПП 503101001 Р/СЧ 40701810000001000137 Л/СЧ 025020802 Пред. ППО _____ Москалева О.В. МП
---	---