

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения	3
2. муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Анжеро-Судженского городского округа «Центр развития ребёнка – детский сад № 21»	7
3. Профсоюзная организация работников на 2015 – 2018 г.г.	8
4. Высокотехнологичное рабочее место и устройство	8
5. Рабочее время и время отдыха	9
6. Оплата и нормирование труда	12
7. Охрана труда и здоровья	22
Принят на общем собрании работников МБДОУ «ЦРРДС № 21»	23
Протокол от 30.12. 2014 № 2	24
10. Обязательства профсоюза	26
11. Контроль за выполнением коллективного договора	27

Представитель

работодателя:

заведующий

МБДОУ «ЦРРДС № 21»

И.А. Дорохова



Представитель

работников:

председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ «ЦРРДС № 21»

С.В. Пименова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный номер № _____ от _____

Начальник департамента _____

(Ф.И.О.)

М.П.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Эффективный контракт (трудовой договор).....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
5. Рабочее время и время отдыха.....	9
6. Оплата и нормирование труда	12
7. Охрана труда и здоровья.....	22
8. Социальные льготы и гарантии	23
9. Гарантии профсоюзной деятельности	24
10. Обязательства профкома	26
11 . Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	27

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Центр развития ребёнка - детский сад №21» (далее МБДОУ «ЦРРДС № 21»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области, Территориальным соглашением в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников учреждения, (далее МБДОУ «ЦРРДС № 21»), создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения (будучи членами профсоюза), в лице их представителя первичной профсоюзной организации Пименовой Светланы Владимировны, работодателя в лице его представителя заведующего Дороховой Ирины Александровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, ст.31 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения эффективного контракта (трудового договора) с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 5 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

1.12. В течение всего срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (закон о коллективном договоре и соглашениях).

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по оплате труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;
- Другие локальные акты.

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

2. Эффективный контракт (трудовой договор).

2.1. Содержание эффективного контракта (трудового договора), порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным соглашениями, настоящим договором (п. 2.2 ОТС).

2.2. В эффективном контракте (трудовом договоре), дополнительном соглашении к эффективному контракту (трудовому договору) должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной выше форме эффективного контракта (трудового договора).

Один экземпляр эффективного контракта (трудового договора), дополнительного соглашения к эффективному контракту (трудовому договору) в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий эффективного контракта (трудового договора), внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст.72 ТК РФ).

2.3. В эффективном контракте (трудовом договоре) оговариваются существенные условия эффективного контракта (трудового договора), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

2.4. Эффективный контракт (трудовой договор) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Заключение срочного эффективного контракта (трудового договора) как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст. 59 и статье 332 ТК РФ.

2.6. Отказ работника от срочного эффективного контракта (трудового договора), принятого ранее по эффективному контракту (трудовому договору) на неопределенный срок, за исключением изменения характера работы, не может служить основанием для прекращения эффективного контракта (трудового договора).

2.7. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной эффективным контрактом (трудовым договором), и не имеет права налагать взыскания на работников или увольнять его за невыполнение работы не входящей в его должностные обязанности.

2.8. При заключении эффективного контракта (трудового договора) соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3 месяцев согласно ст. 70 ТК РФ.

2.9. В случае производственной необходимости, а также для замещения отсутствующего работника, работодатель имеет право переводить работника на другую работу сроком до 1 месяца.

2.10. О введении изменений существенных условий эффективного контракта (трудового договора) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении эффективного контракта (трудового договора) с работником ознакомить его, под роспись, с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами учреждения.

2.12. Прекращение эффективного контракта (трудового договора) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77,81 ТК РФ).

3. 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 с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется:

- Повышать квалификацию педагогических работников через 3 года.

- В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, соответствующего уровня в порядке, предусмотренного статьями 173-176 ТК РФ.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по его результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда, со дня выполнения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, и не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

- Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 лица:

- работники 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 до 18 лет,
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- не высвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.2.4. 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.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников МБДОУ «ЦРРДС № 21» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными являются суббота и воскресенье.

5.3. Режим работы МБДОУ «ЦРРДС № 21» устанавливается Управлением образования и закреплён в Уставе МБДОУ «ЦРРДС № 21».

5.4. Каждый работник МБДОУ «ЦРРДС № 21» работает по графику, установленному заведующим МБДОУ «ЦРРДС № 21» в соответствии с кругом обязанностей каждого и согласованному с профкомом МБДОУ «ЦРРДС № 21».

5.5. График работы, график сменности составляется своевременно не менее чем за месяц, объявляется каждому работнику под роспись и вывешивается в профсоюзном уголке. В графике указываются часы работы, время перерыва и приема пищи (не менее 30 минут) работниками МБДОУ «ЦРРДС № 21».

5.6. При изменении условий труда и новых требований законодательства, работодатель своевременно вносит изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности и Устав МБДОУ «ЦРРДС № 21».

5.7. Заведующий обеспечивает регистрацию прихода на работу и ухода с нее всех работников МБДОУ «ЦРРДС № 21». Ведение и хранение табеля выходов возлагается на заведующего МБДОУ «ЦРРДС № 21».

5.8. Уход в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего МБДОУ «ЦРРДС № 21» и с отметкой в журнале контроля за использованием рабочего времени: куда и по какому делу, на какой срок уходит работник. По возвращению также делается отметка в журнале о времени возвращения. Время отсутствия на работе по личным мотивам, кроме случаев обращения в медицинское учреждение по поводу острого заболевания (своего или ребёнка) подлежит отработке в тот же день или в последующие дни по усмотрению заведующего.

5.9. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию заранее с последующим предоставлением оправдательных документов.

5.10. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим допускается только с разрешения администрации МБДОУ «ЦРРДС № 21» и оформляется приказом.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Работодатель гарантирует точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.13. Учебную нагрузку на новый учебный год воспитателям устанавливает заведующий МБДОУ «ЦРРДС № 21» по согласованию с профкомом до окончания текущего года и ухода воспитателей в отпуск. Каждый воспитатель должен знать, в какой группе, и с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом и не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.15. Работодатель обязуется: предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- | | |
|---|--------|
| • при рождении ребенка в семье | 1 день |
| • в связи с переездом на новое место жительства | 2 дня |
| • для проводов детей в армию | 2 дня |
| • в случае свадьбы работника (детей работника) | 3 дня |
| • на похороны близких родственников | 3 дня |

5.16. Работодатель обязуется (по согласованию с профкомом) предоставлять медицинскому персоналу (старшей медицинской сестре, медицинской сестре

бассейна, медицинской сестре физио) - 12 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску, заведующему хозяйством, секретарю – 3 дня на основании соглашения между городским Советом профсоюза работников образования и управлением образования администрации города Анжера-Судженска от 16.03.2006.

5.17. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива председатель и члены профкома освобождаются от основной работы на 1 час в неделю с сохранением среднего заработка (Закон о профсоюзах, гл. 3 ст. 25; гл. 5,6).

5.18. Каждый работник имеет право на сокращенный рабочий день (предпраздничный) на 1 час, если праздник следует за рабочим днем.

5.19. Работодатель предоставляет матерям, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, дополнительный день отдыха 1 раз в неделю с сохранением средней заработной платы.

5.20. Работодатель предоставляет работникам, получившим санаторно-курортные путевки в учреждении, отпуск в соответствии со сроком, указанным в путевке.

5.21. Работодатель не вправе без согласия работника изменить дату предоставления очередного отпуска, установленного графиком отпусков, согласованного с профкомом.

5.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом учреждения (статья 55 Закон образования).

6. Оплата и нормирование труда.

6. 1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;

- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) согласования с выборным профсоюзным органом.

6.1.2. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда), включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в эффективный контракт (трудовой договор) или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

6.1.3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии со статьёй 144 ТК РФ, на основании постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 30.12.13 № 665 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» и постановления Анжеро - Судженского городского округа от 02.04.2014 о внесении изменений в постановление администрации Анжеро –Судженского городского округа от 30.03.2011 № 293 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных организаций, созданных в форме учреждений, подведомственных управлению образованию администрации Анжеро – Судженского городского округа».

6.1.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

6.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.1.6. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6.1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Op) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам образовательных учреждений по занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

6.1.8. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы (учителя – логопеда) учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.1.9. Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

6.1.10. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по

согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением.

6.1.11. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

6.1.12. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений дошкольного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс, исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения за исключением педагогических работников, платы по соответствующей ПКГ и повышающих коэффициентов.

6.1.13. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения;
- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

6.1.14. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

6.1.15. Заработная плата (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда:

- максимальным размером не ограничена;
- не может быть меньше заработной платы работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации;

- не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

6.1.16. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжающегося не свыше двух месяцев.

6.1.17. Работодатель обязуется:

- Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни

и здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере _____ (указывается конкретный размер, но не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

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

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

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

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

- Установить председателю первичной профсоюзной организации компенсационную выплату за интенсивность труда, связанную с подготовкой локальных актов учреждения, мониторингом, контролем за их выполнением в размере до 30 % должностного оклада (ставки).

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

Выплаты компенсационного характера производятся:

а.) при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, перечисленных в перечнях работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденных приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 и приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, а также иных работ с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленных при аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014 до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (статьи 146, 147, 219 ТК РФ).

б.) При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ): при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. В соответствии со ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по учреждению:

- за сверхурочную работу, ст. 149, 151 ТК РФ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст.ст. 149, 153 ТК РФ;
- за работу в ночное время (с 22 часов до 06.00 часов) в размере 40% оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Федерацией

профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;

- за работу в вечернее время (с 18 до 22 часов) в размере 20 %.

Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в положении об оплате труда учреждения конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными и особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

- Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работниками несет руководитель учреждения.

- При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листа, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.1.18. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца:

- Заработная плата за первую половину месяца выплачивается – 30 числа.

- Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается – 15 числа месяца, следующего за расчетным.

- При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

7. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 129 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.

7.2. При прохождении специальной оценки условий труда (ТК РФ и Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установившим с 01.01.2014 года требования по проведению специальной оценки условий труда) в состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работников учреждения обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций и других материалов за счет учреждения.

7.5. Обеспечить работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

7.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой по приоритетной основе должны входить члены профкома.

7.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашений по охране труда 2 раза в год (июнь, декабрь). В случае выявления нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принять меры к их устранению.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных медицинских осмотров не реже 1 раза в полгода.

8. Социальные льготы и гарантии.

8. Работодатель гарантирует:

8.1. Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд РФ и вести учет, связанный с начислением и перечислением

страховых взносов (ст. 14 ФЗ - 167 от 15.12.2001г. «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

8.2. В срок, установленный территориальным Пенсионным Фондом РФ, предоставление сведений о застрахованных лицах (работников предприятий), определенные ст. 6 ФЗ № 27 от 01.04.1996г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

8.3. Выдачу по требованию застрахованного лица (не более 1 раза в год) копию его индивидуальных сведений, представляемых страхователем в Пенсионный Фонд РФ для индивидуального (персонифицированного) учета с целью включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.4. Выдачу застрахованному лицу при увольнении копию его индивидуальных сведений, не представленных ранее страхователем в Пенсионный Фонд РФ.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- Совместно со специалистами пенсионного фонда проводить среди работников предприятия разъяснительную работу по вопросам реализации Пенсионной реформы;

- Осуществлять профсоюзный контроль за уплатой страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ.

- Осуществлять профсоюзный контроль за своевременным предоставлением сведений о застрахованных лицах в Пенсионный Фонд РФ, определенных ФЗ - 27, ФЗ - 161, ФЗ - 166.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились в том, что:

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

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

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

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту б, пункты 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.5. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 30% от оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в семинарах, совещаний и других мероприятиях.

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

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, распределению стимулирующих и премиальных выплат.

9.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- Массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- Другие вопросы.

10. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1.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 являющимися членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5.Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

требованием о применении мер административного взыскания (ст. 195 ТК РФ) вплоть до увольнения.

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

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию учета (персонифицированного) в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных положением о материальной помощи из средств профсоюзной организации.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-спортивную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются на общем собрании работников (за 1 и 2 полугодие).

11.4.Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Пропишито, пронумеровано
и скреплено печатью 28 лист 20 11/06.

Заведующий МБДОУ
«ЦРРДС № 21»: И.А. Дорохова

