

От работодателя:



Заведующий
МДОАУ «Детский сад № 102»

Г.Г. Соколова

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «Детский сад № 102»



И.В. Ежова

Коллективный договор

**муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения "Детский сад № 102 «Буратино» компенсирующего вида с
приоритетным осуществлением квалифицированной коррекции
отклонений в физическом развитии воспитанников г. Орска»**

на 2016 - 2019 годы

Принят на общем собрании
МДОАУ «Детский сад № 102»
Протокол от «07» ноября 2016 г. № 7

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад № 102 «Буратино» компенсирующего вида с приоритетным осуществлением квалифицированной коррекции отклонений в физическом развитии воспитанников г. Орска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О занятости населения в РФ», «Об основах охраны труда в РФ», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 102 «Буратино» компенсирующего вида с приоритетным осуществлением квалифицированной коррекции отклонений в физическом развитии воспитанников г. Орска (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, преимуществ и льгот для работников учреждения.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя - заведующего учреждением Соколовой Галиной Григорьевной.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей.

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

1.6. Стороны договорились в том, что:

1.6.1. Профком выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении Коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников учреждения.

1.6.2. С учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей Коллективным договором устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, Соглашением между Управлением образования администрации г. Орска и Орской городской организацией ООО профсоюза работников народного образования и науки на 2013-2016 гг. и иными соглашениями.

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

1.6.4. Работодатель и профком доводят текст Коллективного договора до сведения работников.

Профком обязуется разъяснять работникам учреждения положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим учреждением.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет

другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.

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

1.13. Отношения между работодателем и работником регулируются действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Коллективным договором в случаях, когда его положения отличаются от норм, принятых в трудовом законодательстве. Положения Коллективного договора не могут ухудшать условия труда установленные законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.14. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.15. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на заседаниях профкома и доводится до сведения работников на Общем собрании трудового коллектива учреждения.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и его размеров;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о стимулировании труда работников;
- 7) графики сменности.

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

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, продолжительность отпуска, льготы и компенсации.

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

2.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя, педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего учреждением, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества воспитанников и сокращения групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (на время капитального ремонта учреждения);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение режима работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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.

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. Соблюдать предусмотренный порядок приема на работу:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда,
- разъяснять права и обязанности работника,
- ознакомить его с правилами внутреннего распорядка,
- ознакомить работника с Уставом учреждения, Коллективным договором и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника под роспись,

- проводить с работником необходимый инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране на рабочем месте (ст. 68 ТК РФ).

2.7.2. Принимать работника на работу с испытательным сроком не более 3-х месяцев.

2.7.3. В случае увольнения работника произвести окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.7.4. Не допускать перевода работника на срочный договор без его письменного согласия.

2.7.5. Не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

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

2.9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в следующих случаях:

- а) ликвидации организации;
- б) сокращения численности или штата организации (увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу);
- в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу);
- г) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- д) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - * прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - * появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - * нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- ж) повторного в течение одного года грубого нарушения педагогическим работником устава детского сада (ст. 336 ТК РФ);
- з) применения педагогическим работником, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

3. Кадры, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст.196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять возможность повышения квалификации каждому педагогическому работнику не менее одного раза в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в ВУЗах и СУЗах, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям за счет экономии фонда заработной платы.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5. Привести в соответствие должностные инструкции, согласно профессиональным стандартам.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что

4.5.1.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 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель профкома; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3.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

5. Рабочее время и время отдыха.

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), графиком работы (Приложение № 2), утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Рабочим временем педагогических работников является норма часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний, семинаров, консультаций и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: воспитателям - не более 25 часов в неделю, дефектологам, учителям-логопедам – не более 20 часов в неделю, музыкальному руководителю – не более 24 часов в неделю, педагогу-психологу, старшему воспитателю – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии с действующим законодательством о специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы,

объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Устава учреждения.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Расписание непосредственно образовательной деятельности с детьми составляется не позднее, чем за 10 дней до начала учебного года.

Расписание составляется с учетом государственного образовательного стандарта дошкольного образования, а также с учетом рационального использования времени педагогических работников.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещены. 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. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Производить расстановку кадров на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее 15 мая текущего года.

5.10.2. Знакомить работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в отпуск.

5.10.3. Предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии с действующим законодательством (ст. 115, 116 ТК РФ) установить ежегодный основной оплачиваемый отпуск в учреждении компенсирующего вида:

- заведующий – 56 календарных дней;
- педагогические работники – 56 календарных дней;
- младшие воспитатели – 48 календарных дней;
- завхоз – 28 календарных дней;
- обслуживающий персонал – 28 календарных дней.

5.10.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 4):

- повар – 7 календарных дней;
- машинист по стирке белья – 7 календарных дней;
- подсобный рабочий – 7 календарных дней.

5.10.5. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ранее установленную нагрузку.

5.10.6. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям).

5.10.7. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- женщинам, воспитывающим ребенка-инвалида – 5 дней.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня.

5.10.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года определяется Положением о порядке и условиях отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений по Управлению образования города Орска.

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

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Орска, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (решение Орского городского Совета депутатов от 09.02.2011г № 6-84).

6.2. Фонд оплаты труда состоит:

- из базовой части;
- компенсирующих (стимулирующих) выплат (коэффициент за выслугу лет и образование и коэффициент за квалификационную категорию);
- стимулирующих выплат (доплаты, премии).

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения:

- административно-управленческого персонала;
- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- учебно-вспомогательного персонала;
- младшего обслуживающего персонала.

6.4. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2010 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

6.5. Повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются к должностным окладам, согласно Положения об оплате труда педагогических работников (Приложение № 3):

1. за выслугу лет и образование;
2. за квалификационную категорию.

6.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится экспертным Советом ДООУ по представлению заведующего, согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ (Приложение № 4).

6.7. Стимулирующий фонд МДОАУ составляет 6% от ФОТ за месяц.

6.8. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются ежемесячно.

6.9. Доплата 20% к базовому окладу педагогическим и руководящим работникам, имеющим отраслевую награду «Почетный работник общего образования Российской Федерации» выплачивается ежемесячно по приказу заведующего МДОАУ.

6.10. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке (пластиковая карта Сбербанка) по его заявлению (ст. 136 ТК РФ).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МДОАУ, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышения размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в пребывании его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу и учебно-вспомогательный персонал на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 42 ТК РФ (ст. 234 ТК РФ) в размере 100% от среднего заработка.

6.13.2. Своевременно проводить работу по уточнению, стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профсоюзного комитета, срок проведения тарификации – сентябрь текущего года.

6.13.3. Ответственность за своевременность и правильность определения и выплаты заработной платы работникам несёт ответственность руководитель учреждения.

6.13.4. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорах и т.д.) и отчитываться об их использовании не реже 1 раза в год.

6.13.5. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчётного листка с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

6.13.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются «15» и «30» число (за исключением февраля и декабря) - выплата заработной платы за февраль и декабрь производится 28 числа. Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца составляет не менее 50% от оклада.

6.13.7. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,

должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации, независимо от нахождения их в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

7.2. Учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов может направляться на:

- выплату надбавок работникам;
- организацию отдыха работников и их семей;
- мероприятия по охране здоровья работников и их детей. При этом израсходованные на указанные цели средства не могут классифицироваться как нецелевое расходование средств;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды.

7.3. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

7.4. Работодатель обеспечивает преимущественное право приёма в детский сад детей и внуков сотрудников.

8. Охрана труда и здоровья работников.

8.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

8.2. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение 11) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.2.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

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

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

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

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

8.2.5. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды поварам, помощникам воспитателя, прачке, старшей медсестре, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.2.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.2.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения

трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.2.8. Проводить своевременное расследование и оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить простой возникший по этой причине в размере среднего заработка.

8.2.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в детском саду компенсирующего вида, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты:

- * педагогическим работникам – 20% от ставки за работу с детьми, имеющими нарушение зрения;
- * учебно-вспомогательному персоналу – 15 % за работу в детском саду компенсирующего вида, 12% от ставки за вредные условия работы (работу с вредными веществами),
- * старшему воспитателю, заведующему – по 12% от ставки за работу на компьютере, ксероксе;
- * поварам – 12% за работу с дезинфицирующими средствами, работу у жарочных поверхностей;
- * рабочему по стирке и ремонту одежды - 12% за работу с хлоркой и дезинфицирующими средствами,
- * сторожам - 35% за работу в ночное время.

8.2.11. Разработать и утвердить комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.2.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда.

8.2.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.2.14. Принимать меры по устранению нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда.

8.2.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медосмотров работающих согласно графику.

8.2.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2.17. Обеспечивать желающих работников платными горячими обедами.

8.3. Профком обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда;
- оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профсоюзный комитет учреждения имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом предварительного согласия профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, проводимых им семинарах и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, инвентаризации, смотров-конкурсов.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (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 комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков работы, отпусков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. 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.

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда и других.

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

10.15. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюзной организации по решению профкома.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.17. Участвовать в контроле за качеством приготовления пищи.

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 договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения ежегодно.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны беспрепятственно представлять друг другу необходимую для этого информацию. (Ст. 51 ТК РФ).

11.4. Рассматривают в 7-дневный 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 трудовых споров, используют все возможности для устранения 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 вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

11.8. Стороны имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору.

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью.

Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением в него дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. График работы (сменности) работников.
3. Положение об оплате труда работников учреждения
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
5. Положение о комиссии по трудовым спорам
6. Перечень профессий и должностей, на которых работникам выдаются моющие и обеззараживающие средства
7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

Принят
на общем собрании МДОАУ
«Детский сад № 102»
Протокол от « » _____ 2016г.
№ _____

№	Ф.И.О.	Дата ознакомления	Подпись
1.	Болкунова Людмила Сергеевна		
2.	Будник Татьяна Александровна		
3.	Бурдачева Марина Александровна		
4.	Витяева Наталья Владимировна		
5.	Григорьева Любовь Дмитриевна		
6.	Грязнева Валентина Ивановна		
7.	Дойчева Светлана Геннадьевна		
8.	Ежова Ирина Викторовна		
9.	Зырянова Ирина Николаевна		
10.	Ильина Ольга Алексеевна		
11.	Иванова Татьяна Николаевна		
12.	Катаева Любовь Валентиновна		
13.	Константинова Лариса Анатольевна		
14.	Клоченко Галина Павловна		
15.	Лаптева Юлия Анатольевна		
16.	Николаева Ася Юрьевна		
17.	Олейник Любовь Борисовна		
18.	Перепечина Любовь Ивановна		
19.	Попкова Людмила Александровна		
20.	Романова Ирина Федоровна		
21.	Сарсенова Гульдзам Лайиковна		
22.	Тришкина Оксана Владимировна		
23.	Утепова Асия Утарбаевна		
24.	Фостовец Елена Михайловна		
25.	Фостовец Светлана Геннадьевна		
26.	Шилан Татьяна Александровна		
27.	Шорникова Евгения Олеговна		