

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБ ДОУ
Починковского детского сада № 5


(Фадеева Л.В.)

От работодателя:
Заведующий МБ ДОУ
Починковским детским
садом № 5



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
Починковского детского сада № 5
на 2015-2018 годы

принят на заседании Общего собрания работников МБ ДОУ
Починковского детского сада № 5

Протокол № 2 от « 03 » апреля 2015 года

Уведомительная регистрация в управлении экономики и
прогнозирования администрации Починковского
муниципального района Нижегородской области пройдена

Регистрационный № 18 от « 09 » апреля 2015 г.

Ведущий специалист по труду
и развитию социального
партнерства



С. А. Горюшкина

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Починковском детском саду № 5 (далее - ДОО).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально–трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОО и установлению дополнительных социально–экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники ДОО, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председателя профкома;
- работодатель в лице заведующего ДОО.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДОО. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ДОО, расторжения трудового договора с руководителем ДОО.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДОО Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации ДОО Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к настоящему Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления ДОО непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДОУ, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОУ и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускаются (ст. 15 ТК РФ).

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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работнику предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работников (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объём педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из 36-часовой рабочей недели, обеспеченности кадрами, других конкретных условий ДОУ с учётом мнения (по согласованию) профкома.

2.6. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам и рабочая нагрузка другим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими Работниками.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической и рабочей нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя ДОУ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон,
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп;
 - временного увеличения объёма рабочей нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда. 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 уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении рабочей нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим 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 ДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ДОУ, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОУ.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- при направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработанную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим порядком аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) а также с целью подтверждения соответствия

занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий;

- по результатам аттестации педагогических работников установить им соответствующую установленным квалификационным категориям (первой или высшей) оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении 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, список сокращаемых должностей и работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что:

а) 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, (т.е. семейным – при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), имеются также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

б) высвобождённым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата (ст. 178, 180 ТК РФ), т. е. увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиком сменности, утверждёнными Работодателем с учётом мнения профкома, а также условиям трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

5.2. Рабочий день определяется как 36-часовой для женщин, 40- часовой для мужчин, 24- часовой для музыкального руководителя, 20 – часовой для учителя- логопеда в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДОУ.

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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида

до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится только с письменного согласия Работников с учётом ограничений и гарантии, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.6. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, дополнительными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих рабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

5.8. В каждом календарном году Работник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ), (ст. 122 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из его производится с согласия Работника в случаях, предусмотрен ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Размер отпуска педагогических работников соответствует 42 календарным дням, учителю-логопеду – 56 календарных дней, техническому персоналу - 28 календарных дней.

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- Работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ (неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации) не менее 3-х календарных дней;
- Работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней, с учетом времени, фактически отработанного в этих условиях (ФЗ от 28.12.2013 № 421 –ФЗ, ст.117 ТК РФ) (Приложение).

5.12. Предоставлять Работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрацию брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

5.12. Педагогические работники ДОУ не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст. 113 ТК РФ в следующих случаях:

- осуществление охраны ДОУ и его имущества сторожами по особому графику;
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома.

5.15. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.16. 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.

Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета (с. 99 Трудового кодекса РФ).

5.17. Работа не производится в следующие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.18. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.20. Для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня (ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ, ст. 92 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились:

- Обеспечить минимальный размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже размера минимальной заработной платы в Нижегородской области (ст. 133.1 ТК РФ).

- Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 134 ТК РФ).

- Своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы доля тарифной (постоянной) оплаты труда в структуре заработной платы составляла не менее 60% - для учреждений бюджетной сферы (с учётом федеральных, региональных трёхсторонних, областных и территориальных отраслевых соглашений).

- Осуществлять оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере, но не менее 4 % от тарифной ставки или оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ, ст.147 ТК РФ).

- Производить доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема выполненной работы (ст. 151 и ст. 60² Трудового кодекса РФ)

- Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

- Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

6.1. Оплата труда Работников ДООУ осуществляется в соответствии с действующим положением об оплате труда, а также исходя из требований ст. 129 ТК РФ.

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются в зависимости от объема педагогической нагрузки, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в полном размере в установленные сроки, не реже чем два раза в месяц: 4-го и 19-го числа каждого месяца.

6.4. Устанавливаются размеры базовых (минимальных окладов не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

6.5. Система оплаты труда работников ДООУ включает:

- минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам;
- минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов;
- условия оплаты труда заведующей ДООУ;
- условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6.6. Изменения оплаты труда и (или) размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится в следующие сроки:

- При изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДООУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационной категории (первой или высшей) – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

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

Работодатель обязуется:

6.8. Возместить Работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере невыплаченной зарплаты (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

6.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим Соглашением между координативным советом профсоюзов организаций Починковского района, объединением работодателей и администрации Починковского района по основным направлениям совершенствования оплаты труда, но не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм на каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен Коллективным договором или трудовым договором. Обязанности выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.10. Сохранить за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников ДОУ, начиная с 1 января 2012 года. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ДОУ на вышеуказанные цели.

6.12. Руководитель ДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата ДОУ.

6.13. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

6.14. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией ДОУ в соответствии с Положением об оплате труда, утверждённым в ДОУ.

6.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.16. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт Руководитель ДОУ.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель соблюдает правила предусмотренные ст. 165 ТК РФ, а также:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующей ДОУ, независимо от нахождения в

отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Производит премирование Работников в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда по смете ДОУ.

7.3. Обеспечивает бесплатно Работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. Может предоставить Работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы. – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

8. Охрана труда и здоровья

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости

Работодатель обязуется:

- Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с требованиями охраны труда и безопасности производства.
- Внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда и профессиональными рисками (Приложение).
- Выполнить в течение 2015-2018 годов комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- Обеспечить выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счёт собственных средств, осуществлять финансирование этих мероприятий в размере не ниже, чем установлено соответствующими территориальными или отраслевыми соглашениями.
- Провести в период 2018 года специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах. Ежегодно по результатам СОУТ разрабатывать и осуществлять План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.
- Обеспечить проведение обучения и проверки знаний по охране труда, по безопасным методам и приёмам выполнения работ, по безопасности опасных объектов, по оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте с включением обучения в рабочее время.
- Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года –ежегодных) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта.
- Обеспечить:
- Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе беременных, и лиц моложе 18 лет в соответствии с трудовым законодательством.

- Обеспечить деятельность ответственного по охране труда, назначаемого приказом заведующего ДОУ, создать надлежащие организационно-технические условия для деятельности ответственного по охране труда.
- Организовать периодический контроль за состоянием охраны и условий труда на рабочих местах, правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты с принятием необходимых мер по улучшению условий труда по результатам контроля, учитывать результаты контроля при оценке эффективности деятельности руководителей подразделений.
- Вести пропаганду вопросов охраны труда, обеспечивать подразделения инструкциями по охране труда, наглядными пособиями по охране труда, приобретать нормативно-техническую литературу по охране труда, проводить «Дни охраны труда» и др.
- Обеспечить выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и обязательных требований в области охраны окружающей среды.

Стороны совместно:

- Осуществляют мероприятия, направленные на профилактику производственного травматизма, профессиональной и иной связанной с трудовой деятельностью заболеваемости.
- Формируют на паритетной основе из числа представителей администрации и представительного органа работников, Комитет (комиссию) по охране труда и обеспечивают его (ЕЕ) эффективную работу по следующим направлениям:

контроль за выполнением настоящего раздела Коллективного договора и Соглашения по охране труда;

контроль расходования финансовых средств на обеспечение безопасности труда;

анализ существующего состояния условий и охраны труда;

административно-общественный контроль условий и охраны труда и реализация его результатов;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам льготах и компенсациях по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Обеспечивают условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива при осуществлении ими общественного контроля.

Обеспечивают меры по предотвращению аварийных ситуациях, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

По заявлению беременной женщины, не привлекают её к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей, осуществляют меры по гигиеническому воспитанию, обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

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.

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 учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.7. 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, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374-376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДОУ.

9.9. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, 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 дни и не рабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и 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 одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы Работников ДОО по социально–трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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 расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ДОО.

10.4. Осуществлять контроль за правилами ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении педагогическим работникам квалификационных категорий (первой или высшей) по результатам аттестации работников.

10.5. Направлять Учредителю ДОО заявление о нарушении Руководителем ДОО, 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).

10.6. Представлять и защищать трудовые права Работников ДОО в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей Работников ДОО.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно–курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий ДОО по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОО.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.14. Осуществлять культурно–массовую и физкультурную– оздоровительную работу в ДОО.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора

Ответственность сторон

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 по реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива два раза в год.

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

11.5. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует 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 РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

12. Приложения к Коллективному договору

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ

12.2. Положение об оплате труда работников ДОУ

12.3. Соглашение по охране труда администрации и работников ДОУ

12.4. Перечень должностей работников МБ ДОУ Починковского детского сада № 5, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, дезинфицирующими средствами

12.5. Перечень должностей, профессий работников МБ ДОУ Починковского детского сада № 5, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности

12.6. Перечень должностей, профессий работников МБ ДОУ Починковского детского сада № 5, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления дополнительных дней к отпуску с сохранением заработной платы (по результатам аттестации рабочих мест)