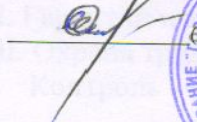

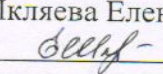


Утвержден общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от «15» 09 2016 г.

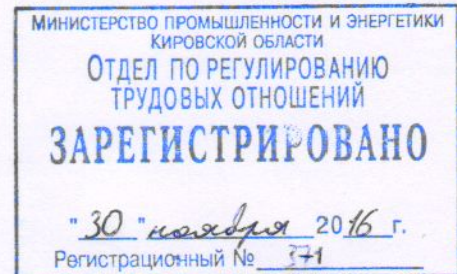
От работодателя:
Заведующий МАДОУ детский сад
«Надежда»
Сентякова Ирина Валентиновна


(подпись, Ф.И.О.)
МП



От работников:
Представитель трудового коллектива
работников
МАДОУ детский сад «Надежда»
Шкляева Елена Михайловна

(подпись, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Надежда»
города Кирова-Чепецка Кировской области
на 2016 – 2019 гг.



вед. специалист - эксперт
Чеммишев Д.М. Чер

1. Содержание

I. Общие положения.	3
II. Трудовой договор.	5
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	7
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	8
V. Рабочее время и время отдыха.	9
VI. Оплата и нормирование труда.	12
VII. Гарантии и компенсации.	16
VIII. Охрана труда и здоровья.	17
IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	19
Приложения к коллективному договору.	20

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Наше дело» города Кирово-Чепецка Кировской области (далее - работники), в лице их представителя, избранного на общем собрании коллектива учреждения, с одной стороны, и Администрация муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Наше дело» города Кирово-Чепецка Кировской области в лице руководителя Светланы Ирины Валентиновны.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также распада учреждения трудового договора с прекращением учреждения.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право предложить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора при условии действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для коллективных договоров.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических положений работников учреждения.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 29 октября 2016 года.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мотивированное мнение в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

1) приказе внутреннего трудового распорядка;

2) положении об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и организации труда;

3) перечне профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; перечне должностей (он в соответствии с законодательством может различаться).

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Надежда» города Кирово-Чепецка Кировской области.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен 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 общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Надежда» города Кирово-Чепецка Кировской области (далее учреждение), в лице их представителя, выбранного на общем собрании коллектива учреждения, ответственного за согласование локальных актов между коллективом и администрацией и имеющего право подписи.

- Работодатель, Администрация муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Надежда» города Кирово-Чепецка Кировской области в лице заведующего Сентяковой Ирины Валентиновны.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 29 октября 2016 года.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

1) правила внутреннего трудового распорядка;
2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;

3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты надбавки (он в соответствии с законодательством может разный);

- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) положение о премировании работников;
- 6) инструкции по охране труда;
- 7) графики сменности работ;
- 8) положение о предоставлении длительного отпуска до одного года педагогическим работникам;
- 9) план профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников;
- 10) протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора (если таковые были);
- 11) положение о комиссии по трудовым спорам (если она создана на постоянной основе) и др.

1.14. Основные формы участия работников в управлении учреждением (ст. 53 ТК РФ):

- учет мотивированного мнения (в ряде случаев согласование) работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- другие формы.

II. 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 в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ, но может заключаться по соглашению сторон и в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.6. О введении изменений определенных трудовым договором условий работник персонально должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 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, как

соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по ст. 77 ч.1 п. 7 ТК РФ в соответствии со ст. 178 ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка.

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

2.8. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

2.9. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (приложение № 5).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность оплату командировочных расходов (проезд к месту обучения и обратно) возмещать согласно Положения о выплате командировочных расходов МАДОУ детский сад «Надежда».

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с обучением

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять персонально работников в письменной форме о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ).

К уведомлению прилагать новое штатное расписание, проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1 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; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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 из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91,189,190 ТК РФ) (приложение № 1), графиком сменности (приложение № 2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) работников, а также условиями трудового договора.

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

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями

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

5.1.5. Суммированный учет рабочего времени устанавливается сторожам, с длительностью учетного периода 1 год (ст. 104 ТК РФ). Работа сторожей регулируется графиком сменности, которые составляются с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. С графиками работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до его введения.

5.1.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника.

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.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы -- не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца (учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, но не менее отработанного сверхурочно.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым

договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (повара) в соответствии со ст. 117 ТК РФ — 6 рабочих дней (приложение № 3);

- медицинским работникам — 12 рабочих дней (постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П — 22 и постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П — 20).

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- бракосочетание работника — 3 рабочих дня;

- смерть близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) — 3 рабочих дня.

5.2.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы) в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;

- по другим причинам - по согласованию сторон, с согласия работодателя.

5.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения, соответствующим положением.

5.2.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

5.2.6. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет — 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

5.2.7. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью отдельно или по частям.

5.2.8. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.2.9. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.2.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

6.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «Индустрия учреждений образования»

на основе относительных занимаемых ими должностей и профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г № 310н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

на основе относительных занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;

на основе относительных занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры»;

на основе относительных занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.03.2008 №08г № 73н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей муниципальных и территориальных работников»;

6.1.3. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30% ниже окладов, ставок заработной платы соответствующих руководителей;

6.1.4. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6.1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенных Положением об оплате труда работников МАОУ «Индустрия учреждений образования» утвержденным приказом № 275-П от 28 октября 2013 года, Положением о премировании (приложения № 4 и № 7);

6.1.6. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнявшего норму труда (нормы выработки, нормы времени), включает размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, не меньшие, чем минимального размера оплаты труда;

6.1.7. Изменения к заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

по результатам аттестации;

при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.1.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц – 13 и 23 числа месяца путем перечисления на банковскую (банковскую) карту. При начислении для выплаты заработной платы и аванса с выходным или рабочим праздничным днем назначаются заработную плату

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель вправе:

6.1.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения по оплате труда в МАДОУ детский сад «Надежда», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников, а также на основе примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 15.12.2008г. № 2299 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «Надежда» устанавливаются:

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2008.2008г № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

6.1.3. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-50% ниже окладов, ставок заработной платы соответствующих руководителей.

6.1.4. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенных Положением об оплате труда работников МАДОУ детский сад «Надежда» утвержденных приказом № 275/1 от 28 октября 2015 года, Положением о премировании (приложение № 4 и № 7).

6.1.6. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.1.7. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении стажа;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6.1.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц - 13 и 28 числа месяца путем перечисления на пластиковую (банковскую) карту. При совпадении дня выплаты заработной платы и аванса с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату

накануне этого дня.

6.1.9. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

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

Работник, отсутствовавший в свое 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.

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

6.1.10. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.1.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет работодатель (руководитель учреждения).

6.1.12. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотрен ТК РФ (ст. 414 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При внесении изменений в систему оплаты труда МАДОУ детского сада «Надежда» города Кирово-Чепецка Кировской области проводить консультации с работниками учреждения.

6.2.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

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

6.2.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.2.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.2.6. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

6.2.7. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) по ТК РФ не меньше 20% к базовому окладу за каждый час работы в ночное время, установленной в отрасли образования.

6.2.8. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.2.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

6.2.10. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

6.2.11. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

6.2.12. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.2.13. При изменении условий договора по инициативе работодателя уведомлять работников не менее чем за 2 месяца до предстоящих изменений.

6.2.14. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производить по результатам аттестации рабочих мест, но не ниже 4%, установленных постановлением Правительства РФ №870 от 20.11.2008.

Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда (утверждены приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 (с изменениями и дополнениями), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности, устанавливая конкретные размеры с учетом мнения работников.

Повышение, уменьшение или снятие таких выплат производить по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, обеспечивать повышенную оплату труда.

6.2.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.2.16. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определяемым муниципальным правовым актом администрации муниципального образования и настоящим Положением.

6.2.17. Выплаты стимулирующего характера вводятся и производятся на основании приказа руководителя учреждения, который является локальным актом, а поэтому должен быть издан с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива работников МАДОУ детского сада «Надежда».

6.2.18. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в

течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.2.19. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленного оклада.

7.1.2. Осуществлять страхование работников от их смерти и инвалидности.

7.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.4. Вести в установленном порядке учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников или представлять их в соответствующие фонды.

7.1.5. Проводить компенсационные расчеты на лечение и отдых при несчастных случаях на производстве (при условии инициативы работодателя).

7.1.6. Знакомить работников или подполковников с прилагаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.1.7. Организовать в учреждении питание (комната) (кitchen) для приема пищи.

7.1.8. Информировать трудовую коллекцию о размерах поступления финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от предпринимательской деятельности и т.д.) в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.1.9. Вести учет расходов, связанных со служебными командировками работников, в том числе при направлении и других назначений пункт для первоначальной или повышения квалификации.

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.4. Внедрять в организации персонафицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонафицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.1.5. Производить компенсацию расходов на лечение пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

7.1.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.1.7. Организовать в учреждении питание (комнаты (места) для приема пищи).

7.1.8. Информировать трудовой коллектив о размерах поступления финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от предпринимательской деятельности и т.п.), в том числе средств, направленных на охрану труда.

7.1.9. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда и представителя работников учреждения.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности 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.

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

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 6).

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

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

8.1.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. (ст.220ТК РФ).

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

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

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.12. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.1.15. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую

организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

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

8.2. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников учреждения вопросы состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.3. Стороны устанавливают в учреждении порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих в процессе исполнения трудовых обязанностей, который может осуществляться в форме переговоров, а также посредничества и примирения работников на общем собрании работников. Рассмотрения в период работы коллективного договора разногласий между сторонами не производится.

8.4. В случае нарушения или неисполнения обязательств коллективного договора сторонами для виновной стороны могут быть установлены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. На время действия договора действует Положение 3 (приложение 3) для разрешения споров.

8.6. Стороны имеют право обратиться в органы коллективного договора из ст. 43 ТК РФ.

8.7. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон путем предварительного рассмотрения предложения заинтересованной стороны на заседании коллективной комиссии постоянно действующей дискуссионной комиссии на подготовке и проверке ходов выполнения условий коллективного договора и отнесении их на собрании работников.

Внесение изменений и дополнений в текст коллективного договора не может ухудшить положение работников на основании и условиях коллективного договора, действующего в учреждении в соответствии с условиями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ).

8.8. Процедура по заключению нового коллективного договора должна быть завершена не позднее 3 (три) месяцев до окончания срока действия коллективного договора.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

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

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

9.3. 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.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

9.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.7. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41; 44 ТК РФ).

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 3 (три) месяца до окончания даты действия коллективного договора).

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. График сменности.
3. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
4. Положение об оплате труда работников учреждения.
5. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7. Другие локальные нормативные акты.

Заведующий МАДОУ детский сад
«Надежда»



В.С. Святякова
«15» 09 2016 года

Представитель трудового коллектива
работников
МАДОУ детский сад «Надежда»
Е.М. Шкляева
«15» 09 2016 года