


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «ЧЕБУРАШКА»
НА ПЕРИОД С 19.06.2017 ПО 18.06.2020 ГОДА


УТВЕРЖДЕН ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ

«19» ИЮНЯ 2017 ГОДА

ЗАВЕДУЮЩИЙ МБДОУ ДЕТСКИЙ САД «ЧЕБУРАШКА»


Л.В. ДОЛОТОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА МБДОУ ДЕТСКИЙ САД «ЧЕБУРАШКА»


Н.Н. ВЫБОРНОВА

М. П.

ДАТА ПОДПИСАНИЯ: «19» ИЮНЯ 2017 ГОДА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ
РЕГИСТРАЦИЮ В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ _____

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР _____ ОТ _____

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНА ПО ТРУДУ _____

339-12 20.04.2017г.
Сенаторовская
Li Vay

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками образовательной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Чебурашка» (далее – Учреждение), расположенном по адресу: 393230, Тамбовская область, Бондарский район, поселок Строительный, улица Молодежная, дом 2.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя председателя профсоюзного комитета Учреждения (далее - представительный орган работников) – Выборной Надежды Николаевны;

- работодатель в лице заведующего Учреждением Долотовой Любови Васильевны (далее – работодатель).

1.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в РФ»), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и заключается в целях улучшения условий профессиональной деятельности, повышения социальной защищенности работников Учреждения.

Коллективный договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности деятельности Учреждения, повышение социальной защищенности работников Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам дополнительного регулирования профессиональных, социально-трудовых и связанных с ними иных отношений в Учреждении.

Основными принципами коллективного договора являются соблюдение норм законодательства Российской Федерации, реальность обязательств, принимаемых сторонами, и обязательность их выполнения.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует три года.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации в форме (слиянии, присоединения, разделения, выделения) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Признать представительный орган работников Учреждения единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и

охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива.

1.9.2. Соблюдать условия настоящего коллективного договора и выполнять его положения.

1.9.3. Ознакомить всех работников с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт Учреждения.

1.10. Представительный орган работников обязуется:

1.10.1. Содействовать эффективной работе Учреждения;

1.10.2. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.10.3. Воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. Развитие социального партнерства и участие в управлении Учреждением

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, в целях улучшения социально-экономического положения работников, развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, проекта «Модернизация региональной системы общего образования Тамбовской области», законов Тамбовской области и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета Бондарского района Тамбовской области прорабатывать вопрос о необходимости обращения в органы исполнительной и законодательной власти Бондарского района Тамбовской области с целью решения следующих вопросов:

– своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен;

– охраны труда и пожарной безопасности в Учреждении, специальной оценки условий труда;

– проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников;

– дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

– ежемесячной выплаты молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.2. Организует работу по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории,

дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в соответствии с действующим законодательством.

2.3.3. Предоставляет представительному органу работников по его письменным запросам информацию, необходимую для выполнения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами настоящим коллективным договором.

2.3.4. Сотрудничает с представительным органом работников в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры как правило, посредством переговоров.

2.3.5. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.6. Включает представителей представительного органа работников в коллегиальные органы управления Учреждением, в том числе:

- в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование; в том числе в случаях возникновения конфликтов интересов педагогического работника.

2.4. Представительный орган работников:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.4.2. Оказывает помощь работникам в вопросах применения трудового законодательства.

2.4.3. Участвует в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.5. Способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и эффективному выполнению работниками трудовых обязанностей.

2.4.6. Вносит письменные предложения Работодателю по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления Учреждением, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом «Об образовании в РФ».

2.4.7. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров.

2.4.8. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Стороны договорились, что участие работников в управлении Учреждением осуществляется непосредственно самими работниками в следующих формах:

2.5.1. Участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением в порядке, установленном нормативным актом Учреждения.

2.5.2. Включение представителей работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Федеральный закон «Об образовании в РФ»).

2.5.3. Создание рабочей группы с участием физических лиц из представительного органа работников по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также из

заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

2.5.4. Участие представительного органа работников в формировании правового поля деятельности Учреждения, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для возможного назначения и изменения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Трудовой договор 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.

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

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

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Учреждения.

3.1.5. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.6. Наименования должностей и профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника Учреждения.

3.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, и коллективным договором.

3.1.10. Учебная нагрузка педагогических работников на учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников *до окончания учебного года* и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.2. При направлении работодателем работника для проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности на основе оценки его профессиональной деятельности и по желанию педагогического работника в целях установления квалификационной категории, дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников Учреждения в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. Для остальных работников – 40 часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ.

3.3.1. Режим рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3.2. В исключительных случаях, работодатель с учетом мнения представительного органа работников, может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

3.3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.3.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению заведующего Учреждением с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель обеспечивает оплату работы в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Рабочее время педагогического работника в летний оздоровительный период не должно превышать продолжительность его часовой педагогической нагрузки в неделю.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 и 113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных в ст. 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.4. Работники Учреждения в зависимости от занимаемой должности имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

3.4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым заведующим Учреждения с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.4.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.4.3. Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и представительного органа работников.

3.4.4. Оплата отпуска производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.4.5. По соглашению между работником Учреждения и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, в случаях предусмотренных ст.124 Трудового кодекса РФ.

3.6. Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.8. Работникам Учреждения по письменному заявлению в случае регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней.

3.9. Представительный орган работников осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тамбовской области и Бондарского района Тамбовской

области.

4.2. В целях развития механизмов перехода на эффективный контракт работодатель обязан:

4.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

4.2.2. Закреплять в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

4.3. Работодатель обязан вносить в положение об оплате труда, разрабатываемого в Учреждении, критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

4.4. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю: либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

4.6. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

4.7. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Учреждения, распространяются в полном объеме. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.8. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная

заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, действующего на территории Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в «Положении об оплате труда работников образовательной организации».

4.10. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.11. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) иными локальными нормативными актами не противоречащими действующему законодательству Российской Федерации.

4.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда.

4.13. Стороны договорились, что работодатель:

4.13.1. Разрабатывает и принимает «Положение об оплате труда работников образовательной организации» (с учетом мнения представительного органа работников), которое является самостоятельным локальным нормативным актом Учреждения.

4.13.2. Предусматривает в «Положении об оплате труда работников образовательной организации» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации:

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и

нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), устанавливаемого работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников учреждений;

- установления в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем представительного органа работников, уполномоченным по оценке труда представительного органа работников, работниками, ответственными за оценку и попечительство и т.д.

4.13.3. Учитывает при разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности) и представительного органа работников.

4.14. Основаниями для начисления заработной платы работникам Учреждения являются: трудовой договор, приказ заведующего Учреждением о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение представительного органа работников, протокол заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера

ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

4.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.17. В случае неявки сменяющего работника воспитатель, помощник воспитателя может быть привлечен к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия (ст. 99 Трудового кодекса РФ), что будет являться для него сверхурочной работой. Оплата труда при этом устанавливается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в повышенном размере по сравнению с ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатели с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливают конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 %, утвержденных приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

4.19. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретной образовательной организации фонда оплаты труда.

4.20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 12 и 27 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.21. Стороны договорились:

4.21.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-

методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.21.2. С целью поддержки молодых педагогических кадров (воспитателей, специалистов) предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

4.21.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа Бонгарской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки.

4.21.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения представительного органа работников, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.21.5. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения фиксированного размера заработной платы работникам (ст. 112 Трудового кодекса РФ) (без учета выплат стимулирующего характера).

4.21.6. Время вынужденного простоя по вине работодателя (отсутствие работы, капитальный ремонт, остановка по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

4.21.7. В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ представитель представительного органа работников в обязательном порядке включается в состав аттестационной комиссии Учреждения, при аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

4.21.8. Устанавливать единовременную надбавку работникам Учреждения за многолетний добросовестный труд и в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60 лет) из фонда стимулирующих выплат.

4.22. Представительный орган работников:

4.22.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке локальных нормативных документов по оплате труда, а также участвует в установлении учебной нагрузки и оплаты труда работников Учреждения.

4.22.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм во оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.22.3. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечивает бесплатную консультацию, юридическую помощь работникам Учреждения по вопросам труда и заработной платы.

4.22.4. Представляет и защищает трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и представительный орган:

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения.

5.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, учебного курса, дисциплины (модуля);

- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;

- права на участие в разработке учебных планов и программ;

- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;

- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;

- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.2 Работодатель:

5.2.1. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения представительного органа работников Учреждения локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника, в том числе:

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

5.3. Работодатель признает право представительного органа на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом «Об образовании в РФ».

5.4. Стороны договорились о проведении совместного контроля работодателя и профсоюза за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального закон «Об образовании в РФ».

5.5. Работодатель в целях реализации государственной политики в области занятости гарантирует:

5.5.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за две месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и представительному органу работников организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации;

5.5.2. Проведение с представительным органом работников консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации. источников их финансирования;

5.5.3. При направлении работника Учреждения для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с отрывом от работы сохранение места работы (должность) и средней заработной платы по основному месту работы.

5.5.4. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья.

6.1.3. Обеспечивать работников соответствующей специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

6.1.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 Трудового кодекса РФ).

6.1.5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,215 Трудового кодекса РФ).

6.1.6. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств.

6.2. Представительный орган работников обязуется:

6.2.1. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.2.2. Не реже одного раза в полугодие осуществлять общественный контроль за исполнением условий и проведением мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.3. Защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.2.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны настоящего коллективного договора договорились о том, что:

7.1.1. Устанавливаются обязательные выплаты социального характера на основании Положения «Об оплате труда» в том числе:

- выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

- выплата материальной помощи работникам по семейным обстоятельствам (погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд), размер материальной помощи не может превышать двух месячных окладов работника.

2. Представительный орган работников:

2.1. Оказывает содействие работникам в решении жилищных и других бытовых вопросов.

2.2. С согласия работников создает базу данных о малообеспеченных, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих иждивенцев, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной помощи.

2.3. Проводит правовые консультации работникам по социально-бытовым вопросам осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению работников вправе осуществлять представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

3. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

3.1.1. Работодатель строит свои взаимоотношения с представительным органом работников на основании принципов социального партнерства, руководствуясь требованиями Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативными правовыми актами, а также настоящим коллективным договором.

3.1.2. Представительный орган работников вправе вносить Работодателю предложения по социально-трудовым вопросам, связанным с трудовой деятельностью работников Учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется в установленном законодательством Российской Федерации порядке учитывать мнение представительного органа работников и информировать представительный орган работников о принятых решениях.

3.2. Стороны подтверждают, что:

3.2.1. Представительный орган работников осуществляет в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ общественный контроль за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий, том числе:

- права на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- права на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;
- права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- права на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные законодательными актами Тамбовской области.

В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», представительный орган работников также по собственной инициативе представляет интересы работников, рассматривающих трудовые споры.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

9.2. Работодатель и представительный орган работников отчитываются о выполнении положений настоящего коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Также на совместной основе стороны настоящего договора рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами данного договора, их представителями, а также соответствующими органами по труду. Представительный орган работников информирует работодателя о нарушении условий коллективного договора и своевременно направляет ему требование об устранении выявленных нарушений.


9.5. Каждая сторона коллективного договора обязуется обеспечивать выполнение в него обязательств и решать возникающие в ходе его исполнения вопросы, руководствуясь законодательством Российской Федерации.

9.6. Каждая из сторон настоящего коллективного договора в пределах своих обязательств несет ответственность за невыполнение коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПОДПИСИ СТОРОН НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

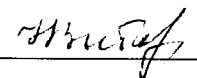
МБДОУ детский сад

«Чебурашка»

 Л.В. Долотова

«19» июня 2017 года

Председатель Профкома МБДОУ детский сад «Чебурашка»

 Н.Н. Выборнова

«19» июня 2017 года

The mejoice problem,
my article appeared
in Science & News (NY) March
14 (I cannot find the reference
Subscriptions) P. 100. 1000000

