

от работников

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек»
Ю.Г. Сорокина

от работодателя

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 5 «Звоночек»
Н.А. Журавлёва



**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Звоночек»
на период с 22.04.2016 г по 21.04.2019г**

(с изменениями)

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ <u>385-16</u>	от <u>30.06.2016г</u>
На <u>меткадучаги</u>	в <u>дел.стах</u>
Начальник управления _____	

г. Тамбов

Утвержден
на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек»
протокол от 02.06.2016г. № 7

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 5 «Звоночек» города Тамбова)

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) – Ю.Г.Сорокиной;

- работодатель в лице его представителя - заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Звоночек», Журавлёвой Н.А.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально - трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1 Признать выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек» 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;

1.10.2. Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

1.10.3. Ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт образовательной организации.

1.11. Профсоюзный комитет обязуется:

1.11.1. Содействовать эффективной работе образовательной организации;

1.11.2. 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;

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

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторон с 22.04.2016 г по 21.04.2019 г

2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, в целях улучшения социально-экономического положения работников **Стороны:**

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

2.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников дошкольного образовательного учреждения.

2.2.1. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании регионального и муниципального бюджетов обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Тамбовской области и города Тамбова для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен;
- на охрану труда и пожарную безопасность в образовательной организации, на аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников образовательной организации;
- на дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежемесячную выплату молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.2.2. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Лидер в образовании», «Воспитатель года», и др.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательной организации в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденных законами о региональном и муниципальном бюджетах.

2.3.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.3. В соответствии со ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 « 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проводится аттестация 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, которая осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности. В соответствии с п. 5 ст. 47

указанного закона педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.3.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.6. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.7. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления образовательной организацией, 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, применения локальных нормативных актов;

- в состав комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера на основе применения демократической процедуры оценки эффективности работы различных категорий работников.

2.3.8. Проводит общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте образовательной организации.

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.

2.4.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления организацией, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом № 273 –ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»

2.4.6. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения 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 требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

3.1.5. Трудовой договор с работниками образовательной организации 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 частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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 образовательной организации 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 в образовательной организации.

3.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, отраслевым, территориальным соглашениями, 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 образовательной организации.

3.1.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается

работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения 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 законодательством.

3.1.12. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.1.13. По инициативе работодателя допускается изменение обязательных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы организации, образовательных программ и др.

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 получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (В соответствии с п. 5 ст. 47, Федерального закона от 29.12.2012 « 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») 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. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек», учебным расписанием, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, уставом МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек».

3.3.1. Работникам МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек» в соответствии со статьей 91 ТК РФ устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). В соответствии со ст. 333 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 36 часов (воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог);
- 24 часа (музыкальный руководитель);
- 30 часов (инструктор по физическому развитию);
- 20 часов (учитель – логопед, учитель-дефектолог);
- 18 часов (педагог дополнительного образования).

3.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.3. Режим рабочего времени педагогических работников регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

3.3.4. В соответствии со ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени педагогов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательной организации ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.4.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.4.2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

3.4.4. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

3.5. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами образовательной организации.

3.6. Педагогические работники образовательной организации имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным Постановлением мэра города Тамбова от 26.07.2000 № 3732 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам города Тамбова».

3.7. В соответствии со статьей 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере – 7 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

3.8. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, с согласия заведующего МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек».

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

3.9. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что работнику МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек» по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по следующим обстоятельствам: регистрация брака – до 5 календарных дней; брак детей работника – до 2 календарных дней; рождение ребенка (супругу) – до 5 календарных дней; переезд на новое место жительства – до 2 календарных дней; смерть близких родственников - до 5 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен также отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и

работодателем.

3.10. Профком образовательной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны признают:

- 4.1. Вопросы оплаты труда работников регулируются «Положением об оплате труда», разработанным в соответствии с Постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 г. № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»
- 4.2. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с вышеназванными правовыми актами органов местного самоуправления города Тамбова, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ.
- 4.3. Установление, начисление, выплата заработной платы и выплаты социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.
- 4.4. Согласно ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда, (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 4.5. Заработная плата работников зависит от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполнения работы.
- 4.6. В соответствии с п.34 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 г (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015., протокол № 12) в положении об оплате труда дошкольного учреждения устанавливаются условия оплаты труда и фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по всем должностям, имеющихся в штате.
- 4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются заведующим с учетом мнения профсоюзной организации работников, при участии членов комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 4.8. Стимулирование оплаты труда молодых специалистов производится в соответствии с Постановлением администрации города Тамбова от 01.09. 2014 г. N 7415 "Об утверждении Административного регламента предоставления муниципальной услуги "Предоставление дополнительной меры социальной поддержки молодым специалистам из числа педагогических работников, осуществляющих профессиональную деятельность в муниципальных общеобразовательных организациях города Тамбова".
- 4.9. Индексация размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по всем должностям производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015., протокол № 12.
- 4.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области от 28.04.2015 г.
- 4.11. Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с: временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы (установлено Региональным

соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области от 28.04.2015 г).

4.12. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек», распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек», 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 отдельно по каждой из должностей.

4.13. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия).

4.14. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 РФ, локальными нормативными актами.

4.15. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.16. В соответствии с условиями ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни (10 и 25 числа каждого месяца), установленные коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек» путем перечисления на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или ее выплата, не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ.

4.17. Основаниями для начисления заработной платы работникам образовательной организации являются: трудовой договор, приказ руководителя образовательной организации о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, 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, заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.18. Работодатель обязан:

4.18.1. Извещать при выплате заработной платы 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. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

4.18.2. Сохранять оплату труда в размере средней заработной платы при приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, метеоусловиям и в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья

работников и обучающихся, работникам образовательной организации.

4.18.3. Производить компенсационные выплаты за работу с тяжелыми и (или) вредными условиями труда устанавливать до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

4.18.4. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые два дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

4.18.5. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам образовательной организации.

4.18.6. Работодатель признает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы заработной платы (ст.142 ТК РФ)

4.19 Профсоюзный комитет:

4.19.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов образовательной организации по оплате труда.

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

4.19.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет:

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

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, отдельного курса, дисциплины (модуля);
- 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 образовательной организации, в т.ч. 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 расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.1.5. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях

подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

5.2 Работодатель:

5.2.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников образовательной организации.

5.2.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (В соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 « 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

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

5.3. Работодатель признает право профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

5.4 Работодатель и профсоюзный комитет обязаны соблюдать норм ст. 47. части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

5.5. Стороны договорились о проведении совместного контроля работодателя и профсоюза за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

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

5.6.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации;

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

5.6.3. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

5.6.4. предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

5.6.5. Недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательное уведомление об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

5.7. Стороны считают, что при изменении организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников образовательной организации Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;
- на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;
- на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- на периодический медицинский осмотр (обследование) за счет работодателя;
- на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.1.4. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной 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 ТК РФ)

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

6.1.9. 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. Профсоюзный комитет обязуется:

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

6.2.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

6.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

6.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

6.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедшие на производстве с членами профсоюза.

6.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.8. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

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

6.2.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

6.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны подтверждают:

7.1.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

7.1.2. Доплата не освобожденному руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Представляет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ, в установленный срок сведения о застрахованных лицах; информирует застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.2. Проводит правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Работники и профсоюзный комитет, как представитель работников участвуют в формировании правового поля деятельности образовательной организации, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель проводит консультации с профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проекта локальных нормативных актов и учитывает его мнение.

8.1.3. С учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда.
- Положение о порядке распределения фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- Положение о комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- Положение о порядке определения стажа работы для установления стимулирующей выплаты
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.
- Положение о рейтинге педагогических работников.
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- Положение о порядке реализации права педагогического работника на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой.
- Положение о порядке реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.
- Положение о порядке расследования нарушения норм профессиональной этики педагогического работника.
- График сменности.
- Соглашение по охране труда.
- Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска).
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

8.1.4. По мере необходимости в течение срока действия данного коллективного договора вышеуказанный перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, может быть дополнен другими локальными актами.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

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

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. В течение срока действия настоящего Коллективного договора изменения в него могут вноситься только по взаимному согласованию работодателя и представительного органа работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек».

Все изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор должны оформляться в виде приложений к Коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке, с целью предупреждения использования коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

10.2. При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из Сторон - в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Коллективный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

10.3. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях настоящего Коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников МБДОУ «Детский сад № 5 «Звоночек», исходя из необходимости соблюдения и защиты моральных и материальных прав и законных интересов, Стороны Коллективного договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иными соответствующими нормативными правовыми актами о труде, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

Прошито,
пронумеровано и
скреплено печатью
15 листов
Заведующий
Журавлева Н.А.

