

ПРИНЯТО
Протокол общего собрания
Трудового коллектива МБДОУ
Детского сада № 11 г. Вязьмы
Смоленской области
№ 3 от «20» ноября 20 15



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 11
Г. Вязьмы Смоленской области
«20» ноября 20 15 г.
В.А. Реброва В.А. Реброва

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБДОУ детского сада № 11
Г. Вязьмы Смоленской области

2015 - 2018

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
Д.А. Маслова
«20» ноября 20 15 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 г. Вязьмы Смоленской области (далее - ДООУ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДООУ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДООУ и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, и комитетом образования Администрации муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) – Маслова Д.С.
- работодатель в лице его представителя — заведующего ДООУ – Реброва В.А.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, представления отпусков;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов

ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.);

профком:

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;
- 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.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30;31 ТК Российской Федерации).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном трудовым кодексом РФ.

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

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

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает согласование профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска (оплачиваемого);
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные акты.

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

- учет мнений (по согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятия коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде двух экземплярах, каждый подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иным Федеральным законам, если трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

В соответствии со ст. 57 ТК РФ, трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы. В случае заключения срочного трудового договора - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения;

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала; в случаях, которые могут привлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 31 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

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

4.4. Стороны договорились что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- Лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации.

4.4.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии;

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет приема на работу работников, добросовестно работавших на нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата;

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, а также Приложением № 1 к настоящему Коллективному договору.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется действующим законодательством.

5.3. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.4. Привлечение работников ДООУ к выполнению работ, не предусмотренных Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда в ДООУ, согласно Приложения № 2.

5.5. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

5.6. При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но по желанию работника не менее, чем предусматривается ст. 128 ТК РФ с добавлением времени нахождения в пути к месту события и обратно.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с ст. 119 ТК РФ;

Работникам с ненормированным рабочим днем:

- заведующий - 3 календарных дня;

Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

- машинист по стирке белья-7 календарных дней;
- повар -7 календарных дней;

5.7.2. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы (по усмотрению работодателя и согласованию профкома) в следующих случаях:

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня

Без сохранения заработной платы:

- проводы в армию детей сотрудников – 3 календарных дня
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня
- переезд на новое место жительства – 5 календарных дней.

5.7.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года и на условиях определяемых учредителем и Уставом ДООУ.

5.7.4. Предоставлять работнику отпуск вне графика в любое время года при наличии путевки на санаторно-курортное лечение

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, педагогического стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам учреждения в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

6.4. Заработная плата перечисляется на счет работника в банке.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труд, предусмотренной Положением об оплате труда в ДОУ (Приложение № 2) и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.7. Изменение должностных (базовых) окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документации о стаже, дающем право на повышение разрядов и ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования и восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

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

6.8. Наполняемость групп, установленная СанПиНом (Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях), является предельной нормой

обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. 6.9.1 Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234)

6.9.2. Выплатить компенсацию в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны считают, что:

7.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода их временной нетрудоспособности и отсутствия по другим причинам (уважительным) выплачивается ежемесячно денежная компенсация в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, исходя из собственных средств ДОУ.

7.3. Продлевать на срок до 1 года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам в случае истечения срока действия имевшейся квалификационной категории во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет, в длительном, сроком до одного года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет, во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении спецоценка рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В составе по спецоценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда ДОУ.

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной литературой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

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

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, за счёт средств ДОУ (ст. 223 ТК РФ).

Профком обязуется:

8.20. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности».

8.21. Обеспечивать формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении (ст. 218 ТК РФ).

8.22. Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДОУ определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом ДОУ, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;
- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых работников, утверждаются работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом);
- не препятствовать представителям профкома ДОУ посещать все помещения ДОУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковский счет профсоюзной организации.

9.3. Стороны договорились, что представления профкома о нарушении законодательства о труде, охране труда и технике безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

9.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной работы (деятельности), в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

9.5. Стороны договорились освобождать членов профсоюза ДОО от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.6. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о доплатах из надтарифного и стимулирующих фондов, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

10. ПРОФСОЮЗ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ СОГЛАШЕНИЯ

Профком обязуется:

10.1. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях вплоть до суда.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

10.4. Осуществлять контроль за правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по обеспечению детей работников учреждения новогодними подарками.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по спецоценке рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.

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

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

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

Заведующий

В.А. Реброва

«_____» _____ 2015

Председатель профкома

Д.С. Маслова

«_____» _____ 2015

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 11 г. Вязьмы Смоленской области**

1. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленный объем педагогической работы:

- за 36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям;
- за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальному руководителю.
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструктору по физическому воспитанию.

1.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере, но не более 5 часов дополнительной работы.

1.4. Продолжительность рабочего времени:

- младший воспитатель – 36 часов в неделю;
- повар – 36 часов в неделю;
- подсобный рабочий по кухне – 36 часов в неделю;
- уборщик служебных помещений – 36 часов в неделю;
- других работников дошкольного учреждения составляет 40 часов в неделю.

2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством РФ.

2.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических, учебно-вспомогательных работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

Тарификация педагогических работников производится на начало учебного года и при повышении заработной платы.

3. ПОРЯДОК И УСТАНОВЛЕНИЕ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников.

4. ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ

4.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются:

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% от оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 час до 6.00 час).
- за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам и организаций и учреждений системы Гособразования СССР в размере:

с тяжелыми и вредными условиями труда:

- младшим воспитателям, подсобному рабочему по кухне, уборщику служебных помещений, машинисту по стирке белья – 12% от базового оклада за работы с применением дезинфицирующих растворов;
- поварам – 12% от базового оклада за работу у горячих плит, работы связанные с разделкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука;
- кладовщику – 12% от базового оклада за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

4.2. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или двойным ставкам – в размере не менее двойной или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада – если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессии (должности) или выполнение временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится оплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии со штатным расписанием, фондом заработной платы по соглашению сторон с учетом мнения профкома и максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых методик.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Уровень образования педагогических работников при установлении базового оклада при оплате труда определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов - психологов, учителей-логопедов, музыкальных руководителей).

5.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, базовый оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.3. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же базовый оклад, как и лицам, имеющим соответствующее образование.

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

6.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные записи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в данной должности, о дате выдачи справки, а также сведения на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке, свидетели могут подтвердить стаж

только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда не предоставляется возможность подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе за период этой работы, органы в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.2. В педагогический стаж засчитывается:

- педагогическая работа в образовательных учреждениях в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 29.10.2002г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со ст.28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- время работы в других учреждениях и организациях, указанных в Списке должностей учреждений, работа в которых засчитывается за стаж работа, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии.

6.3. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы засчитывают при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), за исключением случаев, указанных в Правилах исчисления периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей.

6.4. Работа, осуществляющаяся в предусмотренных списком должностях в учреждениях Российской Федерации за границей, засчитывается в спецстаж.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа

Заведующий

В.А. Реброва

Председатель профкома

Д.С. Маслова

Пропущено _____ пронумеровано
29 листов

Заведующий М. ОУ д/с № 11
г. Вязьмы Смоленской области

Вязьма
А. Реброва

«20» декабря 2015

Зарегистрирован 01 декабря 2015 года
Регистрационный № 55

Нарамник ОЗН

в Вяземском районе



ff И.А. Голубова