

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №12 «Дюймовочка» г.Клинцы

На 2013-2016 год (годы)

Утверждён на общем собрании работников организации
15.04. 2013 г. (протокол № 3)

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

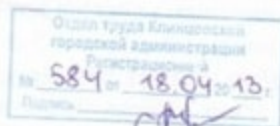
Е.С.Остапенко



От работодателя:
Заведующая МБДОУ-
детский сад
№12 «Дюймовочка»
Т.В.Орлова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе труда Клиновской городской администрации



М.П.

М.П.

Оглавление

Раздел 1

Общие положения

Раздел 2.

Трудовой договор. Обеспечение занятости

Раздел 3.

Время труда и отдыха

Раздел 4.

Оплата и нормирование труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты

Раздел 5.

Экологическая безопасность и охрана здоровья работников

Раздел 6.

Социальные гарантии

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 8.

Заключительные положения

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Список сотрудников на дополнительные отпуска
3. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования г.

Клнцы

4. Поименный список работников МБДОУ- детский сад № 12 «Дюймовочка», подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра.
5. Список контингента работников МБДОУ-детский сад № 12 «Дюймовочка», подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра.
6. Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам
7. Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезжиривающих средств
8. Перечень бесплатной выдачи спец.одежды., спец.обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
9. Соглашение по охране труда.
10. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (с 2-мя приложениями).

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, Генерального, Регионального, Территориального и отраслевого тарифного соглашений, и настоящего договора.

1.1 .Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБДОУ- детский сад № 12 « Дюймовочка» в лице заведующего Орловой Галины Викторовны в соответствии с Трудовым кодексом, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами, именуемая далее «Работодатель» и работники МБДОУ- детского сада №12 «Дюймовочка» в лице их уполномоченного представителя - председателя профкома Остапенко Елена Сергеевна (ст. 30 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их законных представителей.

1.2.Предмет договора

1.2.1.Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда;

об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме, регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков: об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; о соблюдении интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2.В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ),1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства

соответствующих сторон Генерального, Регионального, Территориального и отраслевого тарифного соглашений.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации,

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

При реорганизации организации в Форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется (ст, 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения, ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2013 года. (ст. 43 ТК РФ)

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись (ст. 68 ТК РФ).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного профсоюзного органа на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов первичной профсоюзной организации (или работников) организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.7.4. Оплату услуг экспертов, специалистов, и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

1.7.5. Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.8. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

Раздел 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора - соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.б ст.58 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации, по соглашению сторон (но не более 5 лет ст.58 ТК РФ).

2.4. УСЛОВИЯ трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Территориальным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда предусмотренные трудовым законодательством и данным коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату (ст.56 ТК РФ).

2.5. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными

законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников сообщение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть подано не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст. 82 ТК РФ)..

2.8. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников и по другим вопросам, затрагивающим интересы работников.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам управления организацией в органы ее управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч.3 ст.53 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением требований ст.372 ТК РФ.

2.9.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста)
- проработавшие у работодателя свыше 5 лет.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с соблюдением процедур, предусмотренных статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

2.12.С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных, перемещений работников;

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.13.При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. При проведении, мероприятий по сокращению численности или штата работников в организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в той же организации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной местности (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.15.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально, и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере

среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения, срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст. 180 ТК РФ).

2.16.Расторжение трудового договора без принятия вышеуказанных мер не допускается.

2.17.Работодатель обязуется содействовать, работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (заключив при этом ученический договор с соблюдением требований главы 32 ТК РФ).

2.18.При увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается согласно ст. 178 ТК РФ:

2.19. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст.75 ТК РФ). В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 части 1 ст.77 Трудового кодекса РФ

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 части 1 ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.20.Работодатель при наметившемся улучшении финансово- экономического положения организации предусматривает создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определяется в зависимости от появившихся возможностей с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. При оформлении приема на новые (воссозданные) рабочие места преимущество отдается высвобожденным ранее работникам.

2.21.Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1.Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (прил. №1) (пятидневная с двумя выходными днями) и трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

3.2.Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей, недели для педагогических работников - 36 часов. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ)

3.3.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется настоящим коллективным договором (ст.96 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется обеспечить работникам ДОУ возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перерыв на отдых не менее 30 минут в день.

3.6.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, (ст. 111 ТК РФ).

3.7.Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).Педагогическим работникам - 42 календарных дня.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: повару - 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Прил. № 2

3.9 Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Работникам, отработавшим на одном предприятии 10 календарных лет и более, предоставлять годовой неоплачиваемый отпуск с сохранением места работы тарифной ставки и всех полагающихся льгот по уважительной причине (учеба, постройка дома, болезни, написание научной работы и т.д.) но не более 2 человек от коллектива одновременно.

3.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 Трудового кодекса РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.12. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.14. Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса РФ.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон. (Рекомендуем предоставлять не менее трех календарных дней).

3.15. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК РФ).

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст. 263 ТК РФ).

Раздел 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ

ВЫПЛАТЫ

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

4.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме - в рублях, (ст. 131 ТК РФ).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором согласно Постановления Клинцовской городской администрации от 04.04.2013г. №831 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального бюджетного учреждения для

детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования (ст. 135 ТК РФ.) (приложение № 3) и положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (приложение № 10). Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Минимальная оплата труда устанавливается в размере 5205 рублей. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), т.е. может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133.1 ТК РФ).

Размеры тарифных ставок и окладов в организации, присоединившейся к Региональному соглашению устанавливаются в размерах не ниже чем предусмотрено данным соглашением (с 1 января 2007 года для внебюджетных организаций - не ниже чем 90% величины прожиточного минимума трудоспособного населения области).

4.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, заработной платой сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.5. Размеры оплаты труда руководителей организации и их заместителей определяются в соответствии с Постановлением Клиновской городской администрации от 04.04.2013г. №831 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального, бюджетного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста (прогимназии), групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования. (ст. 145 ТК РФ).

Разряды оплаты труда работников определяются по результатам аттестации.

4.6. Стороны договорились, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст. 146 ТК РФ.

4.7. Минимальные размеры повышения оплаты труда, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке определенном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (В настоящее время действует постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № (387/22-78). Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.8. Стороны договорились, что при выполнении работ различной квалификации оплата труда производится согласно ст. 150 ТК РФ.

4.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата к тарифной ставке (окладу) в размере не более 50%.

4.10. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35 процентов тарифной ставки, должностного оклада (ст. 154 ТК РФ). Приложение постановления Клиновской городской администрации от 01.02.2011 года №134.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

4.11. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.12. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.13. При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации применяются тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении (Приложении № 3 к настоящему коллективному договору).

4.14. Заработная плата перечисляется на расчетные счета работников два раза в месяц, 6 и 21 числа каждого месяца.

4.15. Внеплановый аванс перечисляется работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

4.16. За время отпуска заработная плата перечисляется на расчетные счета работников не позднее чем за

3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ)

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

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, (ст. 139 ТК РФ)

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях.

4.17. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами. (ст. 134 ТК РФ).

4.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за

каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой.

В период приостановления работы

работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

4.20. Стороны решили, что компенсационные выплаты для работников, участвующих в проведении забастовки производятся в размере 100% .

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу, а заявившим в письменной форме в начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством (ст. 414 ТК РФ).

4.21. Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной платы труда.

Дополнительное соглашение
к Коллективному договору (регистрационный № 584 от 18.04.2013 года)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад
№ 12 «Дюймовочка» г. Клинцы
(наименование организации)

от 30.12.2015г.

МБДОУ- детский сад № 12 «Дюймовочка» в лице заведующей Орловой Галины Викторовны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и «Председателя профсоюзной организации» Сидоровой Анны Алексеевны, действующая от имени работников с другой стороны, заключили дополнительное соглашение о необходимости внесения изменений в Коллективный договор:

1. Внести изменения в Коллективный договор регистрационный № 584 от 18.04.2013 года в раздел 4, пункт 4.14.:

- пункт 4.14. раздел 4 Коллективного договора читать в следующей редакции: «Заработанная плата работникам выплачивается путём безналичного перечисления денежных средств на расчётные счета работников, открытые в кредитных организациях. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ (два раза в месяц: 14 числа следующего за отчётным месяцем – заработанная плата за предыдущий месяц и 29 числа текущего месяца - аванс за текущий месяц)».

2. Изменения в Коллективный договор, определенные настоящим дополнительным соглашением вступают в силу с «01» января 2016 года.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Заведующая



[Signature]

Г.В.Орлова

ОТ ИМЕНИ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзной организации

[Signature]

А.А.Сидорова



М.П.

