

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение «Детский сад
№5 «Буратино» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
физического развития воспитанников п. Новосергиевка Новосергиевского района,
Оренбургской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«Детский сад №5 «Буратино» общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением физического развития воспитанников п. Новосергиевка
Новосергиевского района Оренбургской области

на 2016-2019 год

от работодателя:

заведующая д/с:



« » 20 г

С.В. Сычёва

от работников:

председатель профсоюзной
организации МДОАУ:

 Т.Н. Хаустова

Коллективный договор прошёл регистрацию в органе по труду

в ТКУ, УЗН Новосергиевского р-на

Регистрационный № 16-16 от 28.03. 20 16 г

Руководитель органа по труду 



1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада №5 «Буратино».
- 1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада №5 «Буратино».
- 1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем». Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.
- 1.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада №5 «Буратино»
- 1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно.
- 1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трёх лет до подписания следующего Коллективного договора.
- 1.7. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.
- 1.8. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №5 «Буратино» п. Новосергиевка», где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения в МДОАУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в РФ», Уставом МДОАУ.

2.2. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работником трудового договора, который предусматривает такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, размеры которых зависят от установленных в МДОАУ показателей и критериев;

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. Работодатель должен обеспечить работнику выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.6. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись (ст.68 ТК РФ)

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.8. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под подпись со следующими документами (ст.68 ТК РФ):

- Устав МДОАУ
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Соглашение
- должностные инструкции

-Коллективный договор

- приказ по ОТ и соблюдения правил ТБ

- иные локальные акты.

2.9. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев (ст.70 ТК РФ), в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе (дополнительно к установленным действующим законодательством) пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.13. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.14. Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределённый срок

- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ)

2.15. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ)

2.16. Профсоюзы участвуют в работе комиссии по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику учреждения. Информировать трудовой коллектив об установленных доплатах стимулирующего характера.

3.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

- 3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.
- 3.2. Администрация МДОАУ имеет право на приём на работу работников ДОУ, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- 3.3. Администрация имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.
- 3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения.
- 3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников МДОАУ применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.
- 3.6. Администрация обязана согласовывать с трудовым коллективом МДОАУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 3.7. Администрация обязана информировать трудовой коллектив о перспективах развития МДОАУ, об изменениях структуры, штатах ДОУ.

4.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

- 4.1. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.
- 4.2. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников МДОАУ, осуществлять правовую помощь работникам учреждения.
- 4.3. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование МДОАУ «Детский сад №5 «Буратино».

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 5.1. В МДОАУ пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями

5.2. Нормальная продолжительность рабочей недели 40 часов. Для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов, у музыкального руководителя – 24 часа в неделю, учителя-логопеда – 20 часов в неделю, у сторожа согласно графику работы.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего МДОАУ при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).
Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- заведующий.

5.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4 и 5 января – новогодние каникулы
- 7 января – Рождество Христово
- 23 февраля – День Защитников Отечества
- 8 марта – Международный женский день
- 1 мая – праздник весны и труда
- 9 мая – День Победы
- 12 июня День России
- 4 ноября – День народного единства (ст.112 ТК РФ)

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

5.7. Работникам МДОАУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (115 ТК РФ).

5.8. Педагогическим работникам, музыкальному руководителю предоставляется удлинённый основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня.

5.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с представительным органом трудового коллектива до 20 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ).

5.10. Работникам МДОАУ предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня
- смерть близких родственников – 3 календарных дня
- для проводов детей в армию – 2 дня

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

6.ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников МДОАУ устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области;

6.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников МДОАУ, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

6.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников МДОАУ регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

-направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников МДОАУ, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

-создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

-типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

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

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

6.3. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

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

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

-принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

-при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором;

6.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской

Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

6.9. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МДОАУ.

6.10. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

6.11. При выявлении по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.12. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

6.13. Работодатель в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, должен производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

6.14. Работодатель, в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории, должен сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

6.15. Работодатель должен освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

6.16. Работодатель должен освобождать от прохождения экспертной оценки в случае:

- получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

- получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

- победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

- награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

- награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

6.17. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией проводят мониторинг систем оплаты труда в МДОАУ, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

6.18. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывают предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда;

6.19. Работодатель и первичная профсоюзная организация с целью поддержки молодых преподавательских кадров устанавливает стимулирование их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

6.20. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере;

6.21. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивает стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

6.22. Работодатель и первичная профсоюзная организация может устанавливать иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников.

6.23. Оплата труда работников МДОАУ производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об условиях оплаты труда работников МДОАУ. Заработная плата работников МДОАУ определяется на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;
- установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установление выплат компенсационного характера.

6.24. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (15 числа за 1-ую половину месяца, 30 числа за 2-ую половину) путём перечисления на пластиковые карты «Maestro»

6.25. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.151 ТК РФ)

6.26. Премирование работников МДОАУ производится в соответствии с Положением о критериях оценки качества оказанных услуг и выполненных работ работниками МДОАУ.

6.27. Выплаты стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы осуществляются при наличии денежных средств.

7.ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.

7.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда»

и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель и представительный орган трудового коллектива обеспечивают здоровые безопасные условия труда, обеспечивают обучение технике безопасности, разрабатывают и применяют инструкции по ТБ, проводят проверку знаний ТБ.

7.2. «Работодатель» обязан обеспечить:

7.2.1. В соответствии со статьёй 76 ТК РФ отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

7.2.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

7.2.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);

7.2.4. Обучение персонала по безопасным методам и приёмам выполнения работ по ОТ, ТБ, ПБ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

7.2.5. Разработку и утверждение инструкций по ОТ для работников и видов работ;

7.2.6. Приобретение и выдачу смывающих и обезжиривающих веществ, в соответствии с установленными нормами, на работах, связанных с загрязнениями;

7.2.7. Предоставление органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.2.8. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда согласно ФЗ №426 от 30.12.2013г;

7.2.9. Расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.10. Ознакомление работников с требованиями ОТ, условиями труда.

7.3. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

7.3.1. Соблюдать требования ОТ;

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. Проходить обучение безопасным методами и приёмам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований ОТ;

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

7.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА и ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

8.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников МДОАУ 1 раз в пять лет через систему курсовой подготовки.

8.2. Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри МДОАУ.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В МДОАУ.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ)

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления

работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст.22 ТК РФ);

- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определённых законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ).

Профком обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (в соответствии со ст.21 ТК РФ);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- содействовать внедрению персонифицированного учёта работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлением облсов проф №53-1 от 16 марта 1999 года, устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

10.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.

10.1. При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников Работодатель руководствуется положениями ТК РФ, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих сокращению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе беременных женщин (за исключением

случаев ликвидации учреждения); женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери и иных категорий работников, предусмотренных в действующем законодательстве;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) письменно представляет сведения о массовом увольнении работников в органы соответствующей службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- предупреждает каждого работника о предстоящем сокращении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же организации при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

10.2. Работнику, предупреждённому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы с сохранением средней заработной платы. Продолжительность этого времени определяется по соглашению с работодателем.

10.3. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нём новых рабочих мест.

10.4. При направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства в соответствии с коллективным договором за ними на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

10.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее 2-х лет, работодатель информирует работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии, через федеральную службу занятости.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.2. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.
- 11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- 11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

- 12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.2. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 12.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок

разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

12.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.04.2016 года и действует до 31.03.2019 года со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.