

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Колокольчик»

(МАДОУ «Детский сад №6 «Колокольчик») г. Прокопьевск

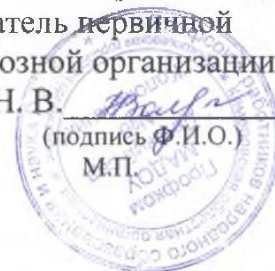
на 2016-2019 годы

Принят на общем собрании (конференции) работников учреждения
Протокол от 12.01.2016 № 11

Представитель работодателя:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад №6 «Колокольчик»
Макарова О.В.



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Волик Н. В.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду _____
(наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад № 6 «Колокольчик» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель Учреждения в лице его представителя-заведующего Учреждения Макаровой Ольги Владимировны

работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и председателя первичной профсоюзной организации Волик Натальи Викторовны

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников Учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Коллективный договор сохраняет своё действие:

– в случае изменения наименования, вида Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

– при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

– При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

1.6. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств сторон Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения, установленного настоящим Договором.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон).

1.10. Кроме Коллективного договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- Коллективный договор.
- Положение об оплате труда (положение о компенсационных и стимулирующих выплатах, оценочные листы).
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Соглашение по охране труда
- Приказ о нормах труда на учебный год.
- Тарификация на учебный год.
- Правила и инструкции по охране труда работников.
- График отпусков на календарный год.
- Нормы бесплатной выдачи (дополнительные) работникам спец. одежды.
- Форма расчётного листка.
- Приказ (распоряжение) о сверхурочной работе.

1.11. Правовыми актами, регулируемыми социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;
- соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;
- другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему Договору.

1.12. В настоящем Договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным Департаменту, территориального соглашения.

1.13. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии со штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, а для воспитателей – нагрузка за ставку заработной платы и нагрузка, установленная при тарификации (в дополнительном соглашении); виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,
- качественно выполнять работу,
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.5. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут

быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета Учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

2.7. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

(Прилагаются Примерные формы трудового договора с работником учреждения и дополнительного соглашения к трудовому договору.)

3. Оплата труда и нормы труда.

Стороны исходят из того, что:

3.1. Согласно статьи 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

3.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

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

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

3.3. В силу ст. 144 ТК РФ, постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» система оплаты труда в учреждении подведомственном Департаменту образования и науки Кемеровской области устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области, а в муниципальных учреждениях также и в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления.

Соответственно система оплаты труда формируется с соблюдением положений:

- Трудового кодекса РФ, статьи 129, 130, 132, 133, 135, 144 и другие;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Разделы: квалификационные характеристики должностей работников образования, Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, в том числе величины минимального размера оплаты труда в учреждении, установленной Федеральным законом;

- закона Кемеровской области «Об образовании в Кемеровской области»;

- Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

- Примерного положения об оплате труда государственных образовательных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. №120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»;

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;

- Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области;

- настоящего Коллективного договора;

- согласования проектов Положения об оплате труда и других локальных нормативных актов об организации оплаты труда с профсоюзным комитетом учреждения. При этом в данные нормативные акты подлежат включению предложения профсоюзного комитета, направленные на их совершенствование.

3.4. В соответствии с указанными правовыми актами в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах устанавливаются:

3.4.1. размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

3.4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных групп, которые определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по должности. Определенные таким образом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы).

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, величина повышающих коэффициентов и фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и являются приложениями к положению об оплате труда:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования.
- Профессиональные квалификационные группы рабочих в сфере образования.

3.4.3. Работникам специальных образовательных учреждений, а также работникам со спецификой работы оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, определенные с применением повышающего коэффициента по должности, увеличиваются на коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения. Увеличенные с применением данного коэффициента оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.4.4. В случае, если у работника несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то увеличение производится на сумму повышающих коэффициентов.

3.4.5. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исходя из которого начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4.6. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения, указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются за выполнение работ в следующих условиях:

а.) на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, статьи 146, 147, ТК РФ. При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в учреждении необходимо руководствоваться Перечнями работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 и 24 процентов, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579, или аналогичным перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992г. № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей и профессий устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями. В соответствии со ст. 219 ТК РФ доплаты за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда могут быть отменены только в случае, если в результате аттестации рабочего места будет установлено полное соответствие рабочего места требованиям безопасности.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными выше 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.

б.) в условиях, отклоняющихся от нормальных, статья 149 ТК РФ;

при выполнении работ различной квалификации. При повременной оплате труда оплата производится по работе более высокой квалификации ст. 150 ТК РФ; совмещение профессий должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом, статьи 60.2, 151 ТК РФ;

за сверхурочную работу, ст. 149, 152 ТК РФ;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст. 149, 153 ТК РФ;

за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов не менее чем на 40% часовой ставки заработной платы (Кузбасское соглашение между коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области).

За работу в сменном режиме, ст. 103 и 149 ТК РФ;

За работу в режиме суммированного учета рабочего времени, ст. 104 и 149 ТК РФ;

При разделении рабочего дня на части с перерывом более двух часов, ст. 105 и 149 ТК РФ, п.3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006г. № 69. Женщинам, работающим в образовательных учреждениях в сельских населенных пунктах при разделении рабочего дня на части устанавливается доплата в режиме 30% от должностного оклада (ставки заработной платы), постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;

в.) за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: В соответствии со ст. 54 Закона РФ «Об образовании» от 10.07.1992г. (с последующими изменениями) выполнение указанных работ и их оплата осуществляется по договорам (соглашениям);

г.) При наличии других оснований для компенсационных выплат.

3.6. В Положении об оплате труда или в Положении о компенсационных выплатах предусматривается перечень компенсационных выплат применительно к условиям труда в Учреждении и размеры всех компенсационных выплат в процентах от фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы или в абсолютных величинах.

3.7. Устанавливаются виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения:

выплаты по итогам работы 60%;

выплаты за интенсивность (индекс загруженности воспитателя, другого работника) и высокие результаты работы 22 %;

выплаты за качество выполняемых работ 2%;

выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении, выслугу лет 14 %;

иные поощрительные, в том числе разовые выплаты 2%.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а.) Объективность – размер стимулирующего вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б.) Предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в.) Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г.) Своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д.) Справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е.) Прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, имея ввиду, что в силу ст. 8 ТК РФ решения, принятые без соблюдения ст. 372 ТК РФ не подлежат применению.

3.8. В оценочных листах по каждой категории работников Учреждения в числе показателей стимулирования, выполнение которых дает право на стимулирующие выплаты, могут предусматриваться лишь показатели, вытекающие из обязанностей работников, предусмотренных квалификационными справочниками. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, а также не поддающихся измерению качественными и количественными показателями, не допускается.

По каждому периоду подсчета баллов в оценочных листах в качестве их контрольного количества требуется указать максимальное количество баллов по итогам работы за данный период, достижение которых дает право на стимулирующую выплату в размере 100 процентов. При этом подлежат учету баллы только по индикаторам измерения на данный период. Если по разным индикаторам измерения показателей стимулирования предусмотрен подсчет баллов по итогам работы за полугодие, то при подведении итогов за установленный период должны учитываться лишь баллы по результатам работы за этот период. Иной подсчет баллов ведет к неправомерному снижению стимулирующих выплат особенно педагогическим работникам.

Оценочный лист является локальным нормативным актом системы оплаты труда. В силу ст. 135 ТК РФ он подлежит согласованию с профсоюзными комитетами Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. В силу ст. 22 ТК РФ с оценочными листами работники Учреждения должны быть ознакомлены под роспись.

Изменения в оценочный лист вносятся с письменным уведомлением работников за два месяца и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.9. Не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией (квалификационная категория, уровень образования, стаж

работы), выполняющих одинаковую трудовую функцию, а также различных размеров повышения оплаты работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат за выполнение одинаковых дополнительных работ, не входящих в функциональные обязанности работников по их должностям, различий в условиях стимулирования работников, выполняющих одинаковые должностные обязанности.

3.10. Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги либо включать в себя выплаты за дополнительные работы, а также выплаты за преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объем которой превышает нормы часов, установленные за ставку заработной платы.

3.11. В Положении об оплате труда работников Учреждения требуется предусмотреть порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, осуществляющих воспитательный процесс.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих воспитательный процесс, определяется путем умножения фиксированного размера оклада, ставки заработной платы на установленный при тарификации объем педагогической нагрузки за ставку заработной платы в неделю (год). При установлении работнику персонального повышающего коэффициента тарифная часть заработной платы увеличивается на доплату по данному коэффициенту.

Нормы труда для педагогических работников за ставку заработной платы – продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075.

Нагрузка (педагогическая работы), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, может устанавливаться только с письменного согласия работников.

3.12. Установленная по результатам тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года в том числе за период новогодних каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, периоды не допущения воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, 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.

С учетом имеющейся квалификационной категории производится оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой у работника не имеется квалификационной категории, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за детьми до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, 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

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

3.13. В силу статей 57 и 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором должны быть предусмотрены фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда, норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

В положении об оплате труда для педагогических работников, которым установлена норма часов преподавательской и педагогической работы за ставку заработной платы требуется предусматривать механизм исчисления тарифной части заработной платы с учетом установленной им педагогической нагрузки.

При изменении каких-либо условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы, условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.) оформляется в соответствии со ст. 72 ТК РФ дополнительное соглашение к трудовому договору с работником.

3.14. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения- для руководителя учреждения;

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

получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присвоении почетного звания, награждения;

присвоения ученой степени доктора наук, кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в

период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится с момента наступления этого права.

3.15 В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме непосредственно в Учреждении. С согласия работников заработная плата выплачивается путем перечисления на банковские карты. В этом случае Учреждение возмещает работнику затраты на оплату услуг банка.

Днями выплаты заработной платы работникам являются 15 и 30 числа.

Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику.

Форма расчетного листка разрабатывается Учреждением и утверждается приказом его руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ

3.16 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с разделением на базовую и стимулирующие части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за особые условия труда, работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Не менее чем 70 процентов базовой части фонда оплаты труда направляется на оплату педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс (педагогические работники, имеющие педагогическую нагрузку). На оплату труда остальных работников Учреждения направляется не более 30 процентов базовой части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования, оплату премий и выплату материальной помощи

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения.

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компенсацией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- проработавшие в учреждении десять и более лет;

- инвалиды независимо от причин инвалидности;

- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников;

- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, с учётом режима деятельности учреждения (круглосуточное пребывание воспитанников, пребывание их в течение определённого времени и других особенностей работы учреждения) устанавливаются режимы рабочего времени:

Работа первой смены воспитателя с 7.00 до 13.00, второй смены с 13.00 до 19.00

Продолжительность рабочего времени воспитателя– 36 часов в неделю,

Музыкального руководителя- 24 часа в неделю,

Младшего обслуживающего персонала-40 часов в неделю.

Учителя-логопеда – 20 часов,

Инструктора по физическому воспитанию- 30 часов.

Всем остальным работникам Учреждения устанавливается нагрузка 40 часов при пятидневной рабочей неделе.

По каждому режиму работы указывается время начала и окончания работы, время отдыха и приёма пищи и т.д., в зависимости от типа и вида учреждения.

Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.4. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.5. Для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.10. 2010 г. № 2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.8 .В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя предоставляется по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При

неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.9. Работой в вечернее время считается работа с 18 до 22 часов.

Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Перечень соответствующих работ прилагается.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.10. Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна, например, сторожевая работа в учреждениях с круглосуточным пребыванием воспитанников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома.

5.12. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам при 40-часовой рабочей неделе в течение рабочего дня, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не

устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками (воспитатели и младшие воспитатели) все остальные сотрудники отдельно в специально отведённом для этого помещении.

5.13. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст. 114, 116, 117 и другими нормами ТК РФ. На основании статей 116, 117, 219 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Данный дополнительный отпуск следует предоставлять с использованием ранее действовавшего Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённого постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/ П-22, до обеспечения на соответствующих рабочих местах безопасных условий труда, что должно быть подтверждено согласно ч. 4 ст. 219 ТК РФ результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

Перечень должностей и профессий работников с указанием продолжительности основного оплачиваемого отпуска:

- заведующей хозяйством, младшим воспитателям не менее 28 календарных дней,
- старшему воспитателю, музыкальному руководителю и воспитателям – 42 календарных дня,
- для учителей-логопедов – 56 календарных дней,
- для машинистов по стирке белья и поваров – 35 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником.

5.15. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно – курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный

оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно – курортного учреждения и обратно.

5.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

5.17. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям – логопедам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ:

- в связи с переездом на новое место жительства __1__ день;
- для проводов детей в армию __2__ дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) __3__ дня;
- работнику, работающему без больничных листов __3__ дня;
- на похороны близких родственников до __5__ дней;
- юбилею __1__ день (55,60 лет), если юбилей приходится на рабочий день.

5.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

5.20. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

6. Условия и охрана труда

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий.

- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 г. № 181 н.

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

- Организует прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302 н.

- Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях.

- Представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

- Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

- Организует проведение специальной оценки условий труда, оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и в соответствии с Долгосрочной целевой программой «Улучшение условий и охраны труда, профилактики профессиональной заболеваемости в Кемеровской области» на 2012 -2015 годы, утверждённой постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 07.12.2011 г. № 560, Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 26.04. 2011 г.

№ 342 н, и знакомит работников с результатами аттестации.

- Создаёт в соответствии со ст. 217 ТК РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек или возлагают обязанности на штатного работника учреждения по охране труда.

- Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

- Создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

- Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки.

-- На время приостановления работ в учреждении, кабинетах, органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняет место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

-- При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

-- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

- Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

- Обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

- Проводит санитарно – оздоровительные мероприятия;

- Организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые

освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

- Обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

- Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

- Внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;

- Выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

6.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования; - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения;

- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в учреждении;

- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;

- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Условия и охрана труда» и приложения к коллективному договору - Соглашение по улучшению условий и охраны труда;

- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;

- участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты: должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в

которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

- согласовывает списки, направляемых на санаторно– курортное лечение за счёт средств бюджета;

- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и зиме.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

- оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство), о предоставлении служебных жилых помещений работникам Учреждения;

- организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

- оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.

- при рождении ребёнка у работника учреждения выплачивает ему материальную помощь в размере до 2000 руб. Выделяет средства на приобретение путёвок для организации отдыха работников(членов первичной профсоюзной организации) и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

- осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет, всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения,

- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.2. В соответствии с Законом Кемеровской области « Об образовании в Кемеровской области» от 28.12.2000 г. № 110-оз (с последующими дополнениями и изменениями) предоставляются следующие меры социальной поддержки:

7.2.1. Педагогическим работникам – ветеранам труда, имеющим почётные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР либо удостоенным звания Героя Социалистического Труда, выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере 740 рублей, за исключением педагогических работников – ветеранов труда, имеющих почётное звание « Народный учитель», которым выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере 1060 рублей.

7.2.2. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, победившим в областном этапе всероссийского конкурса

«Учитель года» выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере 2000 рублей при условии продолжения работы в образовательных учреждениях.

7.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;

- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, общим Положением о первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 6 «Колокольчик» и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, работодателями Кемеровской области и Коллегией Администрации Кемеровской области, областного (районного, городского) соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушения её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов;

- не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- содействует развитию профсоюзного членства;

- предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно помещения оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи), необходимые нормативные правовые документы, для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных профкому помещений;

- предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально – трудовым вопросам, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;

8.3 Члены профкома учреждения, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комитете (комиссии) по охране труда освобождаются работодателем от основной работы в с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке расписаний занятий и графиков работы.

8.4 Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт (первичной, городской) организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

По письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, о перечислении денежных средств профсоюзной организации работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% зарплаты.

8.5. Не освобождённому от основной работы председателю профсоюзной организации (профкома) устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность труда до 1000 рублей, в связи с участием в подготовке локальных нормативных актов, контроле за их соблюдением и осуществлением других работ в интересах коллектива Учреждения.

8.6. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, общим положением о профсоюзной организации учреждения:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение.

- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или возражение относительно намерения работодателя уволить работника;

- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных

актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

- вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;

- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.7. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем.

8.8. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимноуважительной основе с соблюдением прав сторон.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, к административному регламенту департамента труда и занятости населения Кемеровской области по предоставлению государственной услуги «Уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области»

Совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора и постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собраниях (конференции) работников учреждения.

Стороны обязуются:

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

9.3. Настоящий коллективный договор действует в течение (трёх) лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.4 Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Приложения к коллективному договору.

- положение об оплате труда работников Учреждения (профессиональные квалификационные группы работников, положение о видах, условиях и размерах выплат компенсационного характера, положение о видах, размерах и условиях выплат стимулирующего характера, оценочные листы по категориям работников, расчётный листок);
- положение по охране труда
- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
- форма расчётного листка;
- список должностей и профессий с указанием продолжительности основного и дополнительного отпусков;
- примерная форма трудового договора;
- примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условий оплаты труда;