

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5»

От работодателя:
Заведующий
Суворова
Татьяна
Владимировна



М.П.:

От работников:
Председатель профкома
Зыкова
Ольга
Олеговна

Принят на
общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1
от « 11 » января 2017 г.

Администрация Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Отдел экономики, труда, инвестиций,
муниципальной статистики и
ценообразования

№ 76
Принят 16 ноября 2017 г.

Содержание

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Гарантии и компенсации
8. Условия и охрана труда
9. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации
10. Обязательства профкома
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад № 5» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и объединениями работодателей Нижегородской области о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты населения и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице заведующего МАДОУ «Детский сад № 5» Суворовой Татьяны Владимировны, именуемый в дальнейшем «работодатель» и работники учреждения в лице председателя профкома Зыковой Ольги Олеговны, именуемый в дальнейшем «профком».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора или пролонгации его на новый срок до 3 лет.

Действие коллективного договора регламентируется статьей 43 ТК РФ.

1.16. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативно-правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.17. Коллективный договор включает в себя взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам:

- формы, системы и размеров оплаты труда;
- выплаты пособий и компенсаций;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников, в т.ч. женщин;
- контроля за выполнением коллективного договора;
- отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

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

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

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по

вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Ежегодно в марте стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым тарифным и другими соглашениями, трудовым договором

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия: условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Стороны пришли к соглашению, что:

2.5.1. Уменьшение или увеличение нагрузки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема рабочего времени в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия увеличенного объема работ, в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого срока.

В указанных случаях для изменения рабочего времени по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, ст. 77, ст. 81, ст. 83, ст.336 ТК РФ).

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Федеральным Законом РФ от 20.04.1996 № 36-ФЗ (с изменениями от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора с учетом положений коллективного договора.

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором (ч.3 ст.57 ТК РФ).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде при заключении, изменении, расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13. Представлять в установленные сроки свое мотивированное решение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты, увеличивающие минимальный оклад со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Администрация обязана уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией детского сада (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

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

- сотрудники, проработавшие в детском саду свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- не освобожденные от работы председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.1.4. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.1.6. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника учреждения по инициативе работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

4.1.7. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

5. Рабочее время и отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, графиками работы, утвержденными заведующим.

5.1.2. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере от оклада в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу заведующего с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.1.9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (при наличии финансирования) в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;

5.1.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.11. Работодатель обеспечивает работников возможностью приема пищи в рабочее время. Время отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.1.12. Дежурство педагогических работников по учреждению определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.13. Работодатель обязуется предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию;
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников;
- председателю профсоюзной организации;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5».

6.1.2. Оплата труда работников включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям работников образовательных учреждений или базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих. Их размер зависит от профессиональной квалификационной группы и величины повышающих коэффициентов.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем 2 раза в денежной форме. Днями выплаты являются 5 и 20 числа каждого месяца.

6.3. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- при увеличении стажа педагогической работы, если документы находятся в детском саду, или со дня предоставления работником, осуществляющим трудовую функцию по совместительству документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада.

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.5. При выплате зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, остатках на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

6.6. Заработная плата перечисляется на банковскую карту работника.

6.7. Сроки расчета при увольнении и выдача заработной платы работника производится в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Оплата труда педагогических работников включает в себя:

- базовый оклад;
- коэффициент за образование;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- компенсационные выплаты;
- надбавку за выслугу лет.

6.9. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы образовательного учреждения.

6.9.1. Повышающий коэффициент за уровень образования по рабочим должностям не применяется. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за уровень образования устанавливается только при наличии высшего педагогического образования.

Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование – кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

6.9.2. За квалификационную категорию устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- высшая квалификационная категория - 1,3;
- первая квалификационная категория - 1,2;
- вторая квалификационная категория - 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории.

6.9.3. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности. Если работник имеет нагрузку 1 и более ставки, то надбавка за выслугу лет устанавливается от должностного оклада по основной должности без учета нагрузки. Если нагрузка составляет меньше одной ставки по основной должности, то надбавка устанавливается с учетом нагрузки (0,25 ставки; 0,5 ставки; 0,75 ставки).

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
От 1 года до 5 лет	5%
От 5 лет до 10 лет	10%
Более 10 лет	15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава, общеотраслевых служащих и рабочих - в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

7. Компенсационные выплаты

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МАДОУ «Детский сад № 5» в процентах к базовым окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от базового оклада работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

7.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время - не менее 20% от базового оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

7.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

7.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников учреждения осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

7.7.1. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре и приказе заведующего.

Максимальные размеры таких доплат:

Виды доплат за дополнительную работу	% к базовому окладу
1. Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30
2. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
3. Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	5

7.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.8.1. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

8. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

8.1. Особенности оплаты труда по должностям, относящимся к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих:

8.1.1. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих, повышаются на персональные повышающие коэффициенты.

8.1.2. Предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за наличие званий;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

8.1.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 2.

8.1.4. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по должности соответствующей ПКГ.

Сумма всех произведенных увеличений и базового оклада по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

8.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. В случае внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Премирование работников

9.1. Премии могут выплачиваться за:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- к юбилейным датам;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- по результатам работы Учреждения;
- по итогам оценки эффективности деятельности.

Размеры выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка), определенным в соответствии с Положением об оплате труда, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

9.2. Премирование производится по решению заведующего и по согласованию с профкомом.

9.3. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

9.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения образования.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по плану финансово-хозяйственной деятельности. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

9.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

9.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9.7. Приказом заведующего могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к базовым окладам.

9.8. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

9.9. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.10. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

9.12. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

10. Льготы и компенсации

10.1. Стороны договорились, что

10.1.1. В соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода № 341 от 03.02.2017 г. работникам учреждения устанавливается компенсация части родительской платы за содержание ребенка в дошкольном образовательном учреждении:

- в размере 40% размера родительской платы на первого ребенка.

10.1.2 В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств работнику учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак сотрудника, рождением него ребенка.

Материальная помощь сотруднику выплачивается по приказу заведующего на основании личного заявления сотрудника и документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи.

В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных актов Нижегородской области, коллективного договора в части оплаты труда работников.
- участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.
- в сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11. Условия и охрана труда

11.1. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

11.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

11.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

11.2.2. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий (проведение медицинских осмотров работников, специальную оценку условий труда,

- приобретение СИЗ и др.) денежные средства в размере не менее 0,2% от годового фонда оплаты труда учреждения.
- 11.2.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 11.2.4. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.
- 11.2.5. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 11.2.6. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).
- 11.2.7. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.
- 11.2.8. Обеспечить:
- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами;
 - ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.
- 11.2.9. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.
- 11.2.10. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.
- 11.2.11. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. На общем собрании работников ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).
- 11.2.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 11.2.13. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 11.2.14. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 11.2.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

11.3. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации

12.1. Стороны договорились о том, что:

12.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.1.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п. 10 ст. 81, п.2 статьи 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет (ст. 377 ТК РФ).

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

12.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

12.1.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.1.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других.

12.2. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

12.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения СОУТ;
- изменение определенных условий трудового договора;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

12.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения.

12.5. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

13. Обязательства профкома

13.1. Профком обязуется:

13.1.1. 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.

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

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

13.1.3. 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.

13.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

13.1.5. Направлять руководителю учреждения заявление о нарушении, должностными лицами законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

13.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

13.1.8. Участвовать в работе комиссий по инвентаризации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

13.1.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

14.1. Стороны договорились, что:

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

14.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

14.1.3. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

14.1.6. Настоящий договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

14.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации старого будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

МАДОУ «Детский сад № 5»

Проинформировано, пронумеровано и скреплено печатью
до (подписано) листов.

Заведующий


Т. В. Суворова

