

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 33
на 2013 — 2015 г.г.

От работодателя
Заведующий МБДОУ
детский сад
комбинированного вида № 33



Палашова Г.Г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
комбинированного вида №33

 Шуткова Т.М.



г.Нижний Новгород
2012 год

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 33».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее-учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательством РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз) в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком),
работодатель в лице его представителя - руководителя (заведующего) учреждения.

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 трех 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 руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения 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

3

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.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда работников,
- соглашение по охране труда,
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами,
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.

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

- учет мнения (по согласованию) профкома,
- 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,
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.19. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения учреждения (ст.12 Закона

«О коллективных договорах и соглашениях»).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать

положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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 ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п. (при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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 два месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

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

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

3.2.Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.Работодатель обязуется в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.4.Работодатель обязуется 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.ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.5. Стороны считают возможным:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.3 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее восьми часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

4.4. Стороны договорились, что:

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на

работе отдается, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии),
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет,
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста,
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18-летнего возраста,
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации,
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года,
- работникам, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

4.5. 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 вакансии.

4.6.Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться услугами дошкольного образовательного учреждения.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Продолжительность рабочего времени работников учреждения устанавливается не более 40 часов в неделю.

5.2.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад) (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.3.Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

5.4.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 (опекунов,

попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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.

5.7. 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, по согласованию с профкомом.

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

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно Положению об оплате труда.

5.9. Продолжительность и порядок работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается ст.96 ТК РФ, Федеральным законом от 30.06.2006 №90-ФЗ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.10. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего времени определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ).

5.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков (ст.115 ТК РФ), утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до

наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

5.14. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

5.15. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.116-119) в удобное для учреждения время.

Работодатель обязуется:

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации — пять дней.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы сроком до 10 дней в течение года в следующих случаях: собственная свадьба или свадьба детей, похороны близких родственников, проводы детей в армию, а также для решения неотложных социально-бытовых вопросов и по другим уважительным причинам.

Работодатель может предоставлять работникам, имеющим двух детей в возрасте до 14 лет, дополнительно до двух недель к ежегодному отпуску, без сохранения заработной платы по согласию работника, при условии неиспользования этих дней в течение года.

При наличии возможности работодатель может предоставить работникам, при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы — три дня.

5.16. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется Уставом учреждения (.335 ТК РФ).

5.17. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность

приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1.Оплата труда работников учреждения основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами РФ, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

6.2.Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения включает: базовые должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), условия оплаты труда работников и руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.3.Размер заработной платы работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения, установленных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191;

объемов педагогической работы;

порядка начисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце,

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с

образовательным процессом;

правил и сроков изменения размеров ставки заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.4. Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

6.5. 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 учреждения посредством умножения базового оклада, определенного в соответствии с Приложением № 1 к указанному выше Положению, на повышающие коэффициенты, установленные в указанном выше Положении:

за уровень профессионального образования и ученую степень,

за квалификационную категорию,

за наличие званий,

за выслугу лет,

за специфику работы в учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливается для педагогических работников в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, работникам, относимым к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от работы в учреждении.

Надбавка за выслугу лет и наличие званий рассчитываются, исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за выслугу лет и наличие званий не образует новый должностной оклад и не учитывается при

исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

В случаях присвоения в течение календарного года работникам квалификационной категории, ученой степени им устанавливается новый должностной оклад. Изменение размера ставки(оклада) заработной платы производится:

при увеличении 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,

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

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

при присвоении почетного звания-со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки(оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из более высокого оклада(ставки) осуществляются со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

6.6.Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад (ставка заработной платы).

6.7.Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты). 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, локальном нормативном акте учреждения:

младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков в размере 30% к базовому окладу,

поварам за работу по горячей сетке в размере 12% к базовому окладу,

подсобным рабочим кухни за погрузочно-разгрузочные работы в размере 12% к базовому окладу,

машинистам по стирке белья за работу с вредными условиями труда в размере 12% к базовому окладу,

уборщикам служебных помещений за уборку общественных туалетов в размере 12% к базовому окладу.

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

за работу в ночное время- в размере 35% 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.

6.7. Материальное стимулирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и принятыми в установленном порядке локальными актами учреждения.

В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы,

за качество выполненных работ,

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с Положением об оплате труда, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Размеры выплат за выслугу лет устанавливаются исходя из базового оклада в соответствии с подпунктами 3.5.1 и 8.3 Положения об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами учреждения, коллективным договором.

Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Руководитель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

6.8. Труд работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.9. Оплата труда медицинских и других работников учреждения, не предусмотренных Положением об оплате труда, производится применительно к условиям оплаты труда установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

6.10. Работодатель обязуется:

Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, соглашением и настоящим коллективным договором.

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за

невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

6.11. Удержания из заработной платы работникам производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

6.13. Работодатель обязуется информировать работников учреждения о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, определенном законодательством РФ. Выплаты компенсации производятся ежемесячно, в том числе в периоды нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности, по другим уважительным причинам. Компенсации не облагаются налогом.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (комнаты (места)) для приема пищи.

7.4. Обеспечивает дотации на бесплатное (частично оплачиваемое) питание, размер которых определяется с учетом мнения профкома.

7.5. Содействует в выделении работникам за счет средств учреждения (или с частичной оплатой) автотранспорта для выезда на массовые мероприятия.

7.6. Премирует работников учреждения в связи с юбилейными датами.

7.7. В соответствии с Положением об оплате труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.8. Обеспечивает регулярное проведение профилактических медицинских осмотров работников за счет учреждения.

7.9. Обеспечивает все подразделения учреждения медицинскими аптечками (рекомендуемые средства Аптечки первой медицинской помощи для детских дошкольных учреждений в соответствии с Протоколом № 2 от 05.04.2000г. Комитета по новой медицинской технике Минздрава РФ).

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников,

-режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ,

-приобретение за счет собственных средств и выдачу спецодежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами,

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда и проверку знаний требованиям охраны труда у лиц, занятых выполнением работы повышенной опасности,

-заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

8.2.Каждый работник учреждения имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ.

8.3.В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ.

8.4.Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.5.В случае причинения вреда жизни и здоровью работника

при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

8.6.Работодатель обязуется обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7.Работодатель обязуется вести учет средств соцстрахования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств соцстрахования на лечение и отдых.

8.8.Работодатель обеспечивает возможность пользования душевыми по мере необходимости.

8.9.Работодатель обеспечивает постоянную очистку пешеходных дорожек на территории учреждения от грязи, льда и снега.

9.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились, что:

9.1.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.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Работодатель обязан предоставить профкому 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

9.6.Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия в конференциях, пленумах, совещаниях, учебе, проводимых профсоюзом.

9.7.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий

работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9.Работодатель обязуется предоставлять членам профкома по необходимости свободный от работы день в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.10.Профком проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время:

- переговоры с работодателем по коллективному договору,
- заседания профкома,
- заседания комиссий профкома,
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер,
- проекты приказов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласуются с профкомом,
- представители профкома вправе беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации своих уставных задач,
- профком осуществляет профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора.

9.10.В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

9.11.Профком оставляет за собой право организации участия работников учреждения в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

10.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, а также соответствующими органами Министерства труда и социального развития РФ, департаментом по труду Министерства труда и социальной защиты Правительства Нижегородской области, Волго-Вятским отделением Службы разрешения коллективных трудовых конфликтов Министерства труда и социального развития РФ, управлением по труду департамента по социальной защите населения администрации города Нижнего Новгорода, органами по труду управлений социальной защиты администраций районов города Нижнего Новгорода.

10.2.При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять

всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию

10.3.Стороны, подписавшие коллективный договор, раз в год отчитываются на общем собрании работников.

10.4.Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий для получения спецодежды и других средств индивидуальной защиты

- 1.Младший воспитатель
- 2.Уборщик служебных помещений
- 3.Работники кухни
- 4.Работники прачечной
- 5.Кладовщик
- 6.Подсобный рабочий
- 7.Дворник
- 8.Сторож

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПЕРЕЧЕНЬ работ и профессий для получения дополнительных отпусков

1. Логопед
2. Воспитатели компенсирующих групп: логопедическая

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ
БЕЗОПАСНОСТИ на 2017 год
администрации и профсоюзного комитета –«Детский сад № 33»**

Содержание мероприятий (работ)	:ед. учета	:кол-во	:срок исполн.	: ответствен.
1.Ремонт и замена сантехники: унитазы	шт.	5	1X-X	зам. зав. по а/х части
краны (смесители)	шт.	10		
2.Декоративный ремонт: окраска стен	кв.м	60	У1-У11	
побелка потолка	кв.м	60		
3.Установка стеклопакетов	шт.	1	в теч.года	
4.Ремонт групповых комнат групп №№ 7,6,10,11			У11-У111	
5.Приобретение спецодежды: халаты белые	шт.	20	в теч.года	
фартуки	шт.	15		
перчатки резиновые	шт.	50		
6.Приобретение моющих и обезвреживающих средств			ежемесячно в достаточном количестве	
7.Приобретение песка для посыпания ледяных дорожек	т	2	X	
8.Приобретение посуды и замена битой	шт.	100	в теч.года	
9.Приобретение хозинвентаря: вёдра	шт.	5	X-X1	
щётки	шт.	7		
10.Приобретение электроламп и ламп дневного света и замена			по мере необходимости в достаточном количестве	

перегоревших

11.Ремонт прогулочных веранд

шт.

2

У1-У111

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 33»

Шалашова Г.Г.

Председатель профкома

МБДОУ «Детский сад №33»

Шуткова Т.М.