

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 14» городского округа город Шарья Костромской области

От работодателя:

От работников:

Заведующий МБДОУ

Председатель ПК организации

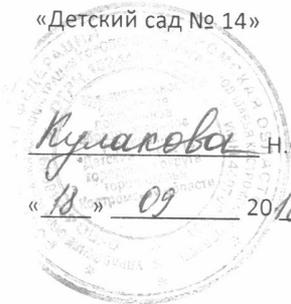
«Детский сад № 14»

Шальгина Н.Н.Шальгина

Кулакова Н.С.Кулакова

«18» «09» 2018 г.

«18» «09» 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 14»
городского округа город Шарья Костромской области

на 2018-2021 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОР. ШАРЬЯ
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 11
ОТ 18.09 2018 Г.

Ю В Судоргина Судоргина

Приложение № 1 к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОЧИХ МЕСТ И ПРОФЕССИЙ, ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТУ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И
ТЯЖЕЛЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА И ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

Наименование рабочего места	Наименование профессии	% доплат
пищеблок	повар	0.6
пищеблок	шеф-повар	0.6
детский сад	сторож	0.35 ночные
детский сад	Помощник воспитателя, Младший воспитатель	0.6
Прачечная	Машинист по стирке белья	0.6

Основание: Статья 117 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред.от 30.12.2015гг.)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 14

Н.С.Кулакова Кулакова

« ____ » _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Шалыгина

Н.Н.Шалыгина

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПРОВЕДЕНО

И

15

Курово



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 14» городского округа город Шарья Костромской области

От работодателя:

. Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 14»

Н.С.Кулакова _____

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Н.Н.Шалыгина

« ____ » _____ 20 ____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 14»
городского округа город Шарья Костромской области

на 2018-2021 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 14» городского округа город Шарья Костромской области (Далее – МБДОУ «Детский сад № 14»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 МБДОУ «Детский сад № 14» экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – (далее - профком) председателя профкома - Н.Н.Шальгина; работодатель в лице его представителя – заведующего Н.С.Кулакова.

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 МБДОУ «Детский сад № 14».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ «Детский сад № 14».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ «Детский сад № 14» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБДОУ «Детский сад № 14» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБДОУ «Детский сад № 14» 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 МБДОУ «Детский сад № 14».

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 (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении МБДОУ «Детский сад № 14» - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ «Детский сад № 14» непосредственно работниками и через профком;

- учет мнений (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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ «Детский сад № 14», внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом III ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «Детский сад № 14» 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. Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБДОУ «Детский сад № 14» изменение образовательных программ и т.д.), 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 трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ «Детский сад № 14» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ «Детский сад № 14», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ «Детский сад № 14».

3.2. 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 МБДОУ «Детский сад № 14».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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 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).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, основное общее образование или среднего общего образование по очно-заочной форме обучения 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.3.6. Департамент формирует и утверждает приказом аттестационную комиссию для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в целях установления квалификационной категории. Аттестационная комиссия формируется из числа представителей органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных учреждений (советов образовательных учреждений, попечительских советов, педагогических советов и др.) и работников образовательных учреждений.

Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогического работника образовательного учреждения занимаемой должности осуществляется на основании требований ч. 2 ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». В состав аттестационной комиссии, сформированной в МБДОУ «Детский сад № 14», в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 14», если аттестуемый является членом профсоюза.

3.3.7. В соответствии с «Порядком признания в Российской Федерации лиц, имеющих категории педагогических работников, предусмотренные Кабинетом Министров Украины, имеющими квалификационные категории педагогических

работников», утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 мая 2014 г. № 579, педагоги с украинскими категориями педагогических работников «специалист», «специалист второй категории», «специалист первой категории» признаются имеющими первую квалификационную категорию педагогических работников на срок их присвоения, «специалист высшей категории» относятся к педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию педагогических работников на срок их присвоения.

3.3.8. Аттестация педагогических работников, имеющих почетные звания:

- «Народный учитель СССР»;
 - «Заслуженный учитель РФ»;
 - «Заслуженный работник физической культуры РФ»;
 - «Заслуженный работник культуры РФ»;
 - «Заслуженный тренер РФ»;
 - и других работников, имеющих звания «Заслуженный», в случае если профили их деятельности совпадают;
 - «Почетный гражданин Костромской области»;
 - «Почетный гражданин муниципального образования Костромской области»;
- проводится на основании результатов педагогической деятельности за последние 3 года в случае предоставления ими заявлений о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. 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.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата в срок, не менее чем за 2 месяца.

4.4. 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).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

-семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работники, получившие в МБДОУ «Детский сад № 14» трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

-проработавшие в МБДОУ «Детский сад № 14» 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность.

4.6.2. 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.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ «Детский сад № 14», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 14» (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. 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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ «Детский сад № 14» 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.

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.

5.5. 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.

5.6. Привлечение работников МБДОУ «Детский сад № 14» 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 работников МБДОУ «Детский сад № 14».

5.7. В период ремонтных работ обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории Учреждения) в пределах установленного им рабочего времени с письменного согласия работника.

5.8. Очередность отпуска определяется графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных 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).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение № 1);

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 7 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
 - для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
 - на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
 - работающим пенсионерам по старости – 3 календарных дня в год;
 - женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 календарных дня в год;
 - работающим инвалидам – 3 календарных дня в год.
- 5.9.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии экономии фонда заработной платы:
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня.
- 5.9.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МБДОУ «Детский сад № 14».
- 5.10. Всем работникам МБДОУ «Детский сад № 14» предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю: суббота, воскресенье.
- 5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МБДОУ «Детский сад № 14», графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
- 5.12. Работодатель по согласованию с профкомом обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

6. Оплата и нормирование труда

6. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» осуществляется на основе НСОТ по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.1. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Размер заработной платы каждого работника устанавливается в эффективном контракте – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт основан на системе оценки эффективности деятельности работников (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качества), системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также системе нормирования труда.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца перечислением на карту банка России. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- оплату труда исходя из базового и должностного окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательными процессами и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях городского округа город Шарья;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 14».

6.4. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления 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 оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. В случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- 1) длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
- 2) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) прохождения военной службы по призыву,

они имеют право на сохранение уровня оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с момента выхода педагогического работника на работу.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя МБДОУ «Детский сад № 14» по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более года, работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

6.7. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

Квалификационные категории в течение срока их действия могут учитываться при установлении работникам оплаты труда при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
--	--

1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

6.8. Наполняемость групп, установленная с учетом норм Сан ПиН, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты.

6.9. С учетом условий труда работникам МБДОУ «Детский сад № 14» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях городского округа город Шарья или в абсолютном размере.

6.10. Для определения размера и порядка разовых стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 14» на основании определенных показателей, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учреждении под председательством заведующего (или его заместителя) создается постоянно действующая комиссия по распределению выплат стимулирующего характера. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива,

сроком на 6 месяцев и утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 14» и «Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера».

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание комиссии может быть инициировано любым членом комиссии. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

Протоколы комиссии хранятся 5 лет.

6.11. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год до начала учебного года.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Выплачивать застрахованным лицам из числа работников за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. Федеральных законов от 09.02.2009 №13-ФЗ, от 24.07.2009 №213-ФЗ, от 28.09.2010 №243-ФЗ, от 08.12.2010 №343-ФЗ)).

6.12.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.142 ТК РФ в размере среднего заработка.

6.12.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.12.4. 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 размере.

6.13. Руководитель с учетом мнения профсоюза при наличии экономии фонда оплаты труда может устанавливать выплаты стимулирующего характера (доплаты,

надбавки, премии, материальную помощь) в большем размере, чем это предусмотрено Положением об оплате труда

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ «Детский сад № 14».

6.15. Вопросы оплаты труда в областных образовательных учреждениях регулируются ч. 3 ст. 99 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012 года постановлением администрации Костромской области от 27.11.2017 №447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области», законом Костромской области от 24.04.2008 года №302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», решением думы городского округа город Шарья Костромской области от 29.05.2014г. № 16-ДН «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья», Постановления администрации городского округа город Шарья от 12.11.2014г. № 1297 «Об утверждении Порядка исчисления стажа работы, дающего право работникам муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья на получение выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет».

7.Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В случае смерти близких родственников (отец, мать, муж (жена), дети), при наличии экономии заработной платы оказывать материальную помощь в размере базового оклада.

7.2. В случае длительной болезни работника, оказывать материальную помощь в размере базового оклада. (При наличии экономии заработной платы).

7.3 В связи с тяжелым материальным положением, оказывать материальную помощь в размере одного базового оклада. (При наличии экономии заработной платы).

7.4. Обеспечить защиту интересов работников в части выплаты им заработной платы без применения «теневых» схем.

7.5. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.6. По необходимости создавать совместно с профсоюзными организациями в учреждении комиссию по пенсионным вопросам.

7.7. Содействовать в предоставлении индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи, либо магнитных носителях.

7.8. Выдавать работникам учреждения по их запросам копии индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд РФ.

7.9. Обеспечивать сохранность и своевременно передавать на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

7.10. Выплачивает работникам МБДОУ «Детский сад № 14», в том числе и совместителям премии ежемесячные и по итогам года из средств экономии ФОТ.

7.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ «Детский сад № 14» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Проводить в МБДОУ «Детский сад № 14» специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ «Детский сад № 14» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБДОУ «Детский сад № 14» по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ «Детский сад № 14».

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждого работника с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

- 8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в МБДОУ «Детский сад № 14» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно статьи 212 ТК РФ.
- 8.15. Один раз в полгода информировать коллектив МБДОУ «Детский сад № 14» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.16. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ «Детский сад № 14»;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ «Детский сад № 14»;
 - проводить работу по охране труда и технике безопасности;
 - участвовать в разрешении споров, конфликтных ситуаций;
 - один раз в полгода информировать коллектив МБДОУ «Детский сад № 14» о расходовании средств, поступивших от профсоюзных сборов.

9. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. 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 и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ «Детский сад № 14».
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем МБДОУ «Детский сад № 14», его заместителями 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).
- 9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в уполномоченные органы..
- 9.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.10. Участвовать в работе комиссий МБДОУ «Детский сад № 14» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 9.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 14».
- 9.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: смерти, свадьбы, юбилеев (при условии экономии фонда заработной платы).
- 9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ «Детский сад № 14».

10.Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:
- 10.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ проводится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 373 от 30.06.2006 г. №90 ФЗ)

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, поведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (статья 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размере 20% от ставки (статья 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателю и членам профкома на время участия в качестве делегатов Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

10.9. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного высшего выборного профсоюзного органа (статья 374, 376 ТК РФ от 30.06.2006 г. №90 ФЗ)).

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ «Детский сад № 14».

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссии МБДОУ «Детский сад № 14» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда;
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 – 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Приложение № 1 к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОЧИХ МЕСТ И ПРОФЕССИЙ, ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТУ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И
ТЯЖЕЛЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА И ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

Наименование рабочего места	Наименование профессии	% доплат
пищеблок	повар	0.6
пищеблок	шеф-повар	0.6
детский сад	сторож	0.35 ночные
детский сад	Помощник воспитателя, Младший воспитатель	0.6
Прачечная	Машинист по стирке белья	0.6

Основание: Статья 117 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред.от 30.12.2015гг.)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам **специальной оценки** условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в **части первой** настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 14

Н.С.Кулакова _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации _____

Н.Н.Шалыгина

« ____ » _____ 20 ____ г.

