


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Сказка»
(МБДОУ «Сказка»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБДОУ «СКАЗКА»
на 2019 – 2021 годы



Представитель Работодателя:
Заведующий МБДОУ «Сказка»
Оленников А.В.

«28» февраля 2019 года

Представитель Работников:
Старший воспитатель
 Селезнева Г.И.

«28» февраля 2019 года

Принят на собрании трудового коллектива
МБДОУ «Сказка»

«27» февраля 2019 года

Коллективный договор (дополнения, изменения)

МБДОУ «Сказка»
(нужное подчеркнуть)

(наименование организации или ИП)

зарегистрирован в отделе труда администрации
рабочего поселка Кольцово

Регистрационный номер 2-19 от 28.02 2019г.

Количество листов 10

Приложения на 2 листах

Начальник отдела труда 
(подпись) (инициалы, фамилия)

Новосибирская область, р.п. Кольцово, 2019

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее договор) заключен в соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Сказка» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице представителя, уполномоченного в установленном порядке, - заведующего Учреждения Оленникова Алексея Валерьевича.

Работники в лице представителя, уполномоченного в установленном порядке, - председателя Совета трудового коллектива Селезневой Галины Ивановны.

1.4. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие Учреждения и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. В соответствии с лимитами, утвержденными Учредителем, обеспечивает бесперебойную работу Учреждения.

2.2.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических, и других работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.2.3. Предоставляет Совету трудового коллектива, по его запросам, информацию о системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает учет мнения Совета трудового коллектива при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Совет трудового коллектива:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.3.2. Оказывает работникам Учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме (ст. 58 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Трудовая функция по должности – конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

3.1.5. Работодатель при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО);

- Профессиональным стандартам, утвержденным на данный период.

3.1.6. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда, объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22

декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3.1.7. Если на работника (в том числе совместители и работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

3.1.8. В трудовом договоре работника устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки) в том числе:

- размер должностного оклада (в рублях);
- виды, размер и условия выплат компенсационного характера;
- виды, размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления указанных выплат.

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

3.1.10. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесёнными в неё записями об увольнении; произвести с ним окончательный расчет; выдать копию сведений о работнике, представленных Учреждением в Пенсионный фонд РФ для индивидуального (персонифицированного) учета и (при наличии письменного заявления работника) копии иных документов, связанных с работой, с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

3.1.11. При невозможности вручить трудовую книжку и справки непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения), работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.2.2. Преимущественным правом оставления на работе пользуются работники, совмещающие работу с обучением в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата.

3.2.3. В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждения, включить в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

- ✓ исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;
- ✓ соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;
- ✓ проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

- ✓ не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- ✓ придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

IV. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании режима труда исходят из того, что:

4.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, работников Учреждения, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

4.1.3. Работодатель ведет учет часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником, в т.ч. при совмещении (увеличении объема работы).

4.1.4. Режим рабочего времени в Учреждении устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре.

4.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения регулируется трудовым законодательством и в неделю не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часов;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- ✓ для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- ✓ для педагогических работников:
 - воспитателя, педагога-психолога, старшего воспитателя – 36 часов;
 - учителя-логопеда – 20 часов;
 - музыкального руководителя – 24 часа;
 - воспитателя, непосредственно осуществляющего обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов;
 - инструктора по физической культуре – 30 часов;
 - ✓ для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

✓ для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать*:

– при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов;

* при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

– при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.1.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 ТК РФ,

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, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

4.1.8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника проводится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления страхового (трудового) стажа и других трудовых прав.

4.1.9. При 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа

работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждении работодатель руководствуется Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Список должностей работников с ненормированным рабочим днем по Учреждению представлен в приложении №1 к настоящему коллективному договору.

4.2. Стороны при регулировании режима отдыха исходят из того, что:

4.2.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

✓ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это

не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.2.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.2.5. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков. Предоставление отпусков работникам Учреждения осуществляется, как правило, в летний период. Педагогическим работникам устанавливаются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 или 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.2.6. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.2.7. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.2.8. Работникам Учреждения, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 7 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.2.9. Работникам предоставляется краткосрочный отпуск, продолжительность которого регулируется ст. 128 ТК РФ, без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению с работодателем, на основании письменного заявления работника.

4.2.10. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года отпуск.

Работодатель осуществляет предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда, премирование, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения, в соответствии с федеральным законодательством, а также нормативными актами Новосибирской области, нормативными актами администрации рабочего поселка Кольцово, на основании Территориального отраслевого соглашения, с учетом:

- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы. Установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждения и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- норм труда, в том числе для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы 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 присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук- с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

5.3. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение трех месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;
- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

5.5. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, в трудовом договоре, в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения

внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются

5.6. Работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях устанавливается доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- руководитель, заместитель руководителя по УВР, педагогические работники - 20%;
- другие работники - 15%.

Работникам, за инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах устанавливается доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- педагогические работники – 20%.

Работникам, за работу с детьми в группах комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) устанавливается доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- руководитель, педагогические работники - 20 %;
- другие работники - 15%.

Работникам на группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет устанавливается доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- педагогические работники 15 %;
- другие работники 10 %.

Работникам на группах оздоровительной направленности, реализующих образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями устанавливается доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- педагогические работники 20%;
- другие работники 15%.

5.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

5.9. Заработная плата выплачивается работнику переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается работнику в следующие сроки: 30 числа текущего месяца за первую

половину месяца, 15 числа месяца, следующего за расчетным, окончательный расчет за прошедший месяц (ст. 136 ТК РФ).

5.10. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

5.12. С целью повышения социального статуса молодых специалистов* им предоставляются меры социальной поддержки в Учреждении:

5.12.1. Молодому специалисту выплачивается единовременное пособие за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения при одновременном соблюдении следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с Учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

5.12.2. Молодому специалисту выплачивается ежемесячная надбавка (из фонда оплаты труда Учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в Учреждение,
- заключил трудовой договор с Учреждением,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

* Молодой специалист – выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступивший на работу в образовательное учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с Работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется выполнять организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.3. Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования), обязательную периодическую профессиональную гигиеническую подготовку, за счет средств работодателя.

6.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст.219 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется проводить контроль над состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.6. Работодатель обязуется обеспечивать специальной одеждой и индивидуальными средствами защиты работников в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

6.7. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда в Учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) не реже 1 раза в 3 года; 1 раз в 5 лет - повар, шеф – повар, медицинский работник.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы, в том числе на семинар, гарантируется сохранение:

- места работы (должности);
- средней заработной платы по основному месту работы.

Работодатель может заключить с работником соглашение об участии в обучающем семинаре в выходной день, включив в него условие об оплате или предоставлении дополнительных выходных дней.

7.1.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных Учреждениях», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждения.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном)

учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

8.2.1. Обеспечивает организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

8.2.2. Обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2.3. Своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках.

8.2.4. В случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель не позднее 5 календарных дней со дня представления работником заявления, листка нетрудоспособности и необходимых документов, представляет в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации, поступившие к нему заявления и документы, необходимые для назначения и выплаты соответствующих видов пособия. А также опись представленных заявлений и документов, составленную по форме, утверждаемой Фондом социального страхования.

IX. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций, в случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области, Учреждения.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ)

10.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

10.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

10.4. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

10.5. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников Учреждения, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

10.7. Работодатель после подписания настоящего Коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации.

10.8. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.9. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников.

10.10. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.11. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.12. Лица виновные в неисполнении настоящего Коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.13. При установлении фактов нарушений выполнения настоящего Коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне, сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

к коллективному договору между администрацией
и трудовым коллективом МБДОУ «Сказка»

СПИСОК
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ НА
ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО
ОТПУСКА

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Заведующий	3

Заведующий

 А.В. Оленников

Представитель работников

 Г.И. Селезнева

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (шт., комплектов)
1	Воспитатель	Специальная одежда или халат хлопчатобумажный	1
2.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук	2
		Перчатки резиновые	2 пары
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования - перчатки резиновые	2 пары
		Сапоги резиновые	1 пара
4	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		<i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке;	1 на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные .	1 пара на 2 года
		<i>В остальное время года:</i> Плащ непромокаемый	1 на 3 года
5	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
6	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
7	Машинист по стирке спецодежды и белья	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1
8	Сторож (вахтер)	Костюм вискозно-лавсановый;	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой;	дежурный
		Куртка вискозно-лавсановая на утепленной прокладке;	1
		Брюки вискозно-лавсановые на утепленной прокладке;	1
		Полушубок;	дежурный
		Сапоги кожаные утепленные	дежурный
9	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный;	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
10	Грузчик	Халат хлопчатобумажный;	1
		Рукавицы комбинированные;	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара
11	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником;	1
		Сапоги резиновые;	1 пара

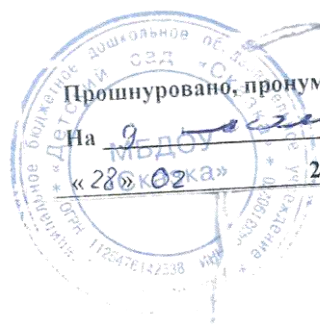
		Перчатки резиновые.	1 пара
12	Столяр	Сапоги кожаные	1
		Костюм из смешанных тканей	1
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированный или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Ботинки кожаные	1
13	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм брезентовый или хлопчатобумажный	1
		Костюм из смешанных тканей	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Респиратор	1 (до износа)
		Куртка на утепляющей прокладке	1
		Брюки на утепляющей прокладке	1
		Сапоги кожаный утепленный	1 пара

Заведующий

 А.В. Оленников

Представитель работников

 Г.И. Селезнева



Прошнуровано, пронумеровано

На 9 листах

«28 Окта»

2019 года