

Утверждено общим собранием трудового коллектива МБДОУ детский сад №15
(протокол № 6 от 24.10.2014 года)

Воробьев Подписано
цифровой
а Наталия подписью:
Воробьева
Анатолие Наталья
вна Анатолиевна
Дата: 2021.03.27
14:07:13 +03'00'

От работодателя: заведующий МБДОУ
детским садом №15
Борознова Надежда Валерьевна
(подпись, Ф.И.О.)



М.П.

От работников:
Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад №15
Скрябина Татьяна Витальевна
(подпись, Ф.И.О.)


М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №15
города Кирово-Чепецка Кировской области

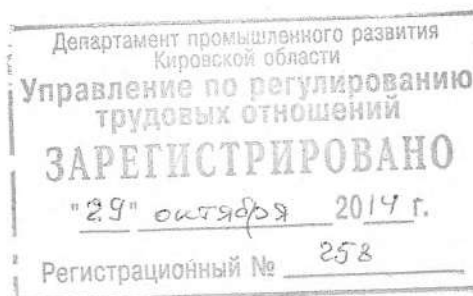
на 2014 - 2017 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте
промышленного развития Кировской области Управление по регулированию
трудовых отношений
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

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

М.П.



*Ведущий специалист-системс
В.Г. Луцкиев*

Содержание.

I. Общие положения.	3
II. Трудовой договор.	5
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	7
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	7
V. Рабочее время и время отдыха.	8
VI. Оплата и нормирование труда.	12
VII. Гарантии и компенсации.	17
VIII. Охрана труда и здоровья.	18
IX. Гарантии трудовой деятельности.	20
X. Обязательства трудового коллектива.	22
XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	24
Приложения к коллективному договору.	26

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области.**

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **Работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области (далее учреждение), в лице их представителя трудового коллектива Скрябиной Татьяны Витальевны.**

- **Работодатель Администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области в лице заведующего Борозновой Надежды Валерьевны.**

1.4. Работники, не являющиеся членами трудового коллектива, имеют право уполномочить трудовой коллектив представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Трудовой коллектив обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 10 октября 2014 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты надбавки (он в соответствии с законодательством может разный);
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) положение о премировании работников;
- 6) инструкции по охране труда;
- 7) графики сменности работ;
- 8) положение о предоставлении длительного отпуска до одного года педагогическим работникам;
- 9) план профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников;
- 10) протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора (если таковые были);
- 11) положение о комиссии по трудовым спорам (если она создана на постоянной основе) и др.

1.16. Основные формы участия работников в управлении учреждением (ст.53 ТК РФ):

- учет мотивированного мнения (в ряде случаев согласование)

профбюро;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профбюро планов социально-экономического развития учреждения;
- другие формы.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст.68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ)

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ, но может заключаться по соглашению сторон и в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг основных обязанностей, без занятия штатной должности, условия оплаты труда (базовый оклад, ставка, ежемесячные надбавки, доплаты и поощрительные выплаты, премии, компенсационные выплаты (в т.ч. за вредные и опасные условия труда, районный коэффициент и др.), режим и продолжительность рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя) и времени отдыха, льготы и компенсации и др. (например, коммунальные льготы на селе и др.).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.6. О введении изменений определенных трудовым договором условий работник персонально должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по ст. 77 ч.1 п. 7 ТК РФ в соответствии со ст. 178 ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка.

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

2.8. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся,

установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

2.9. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) возмещать согласно «Положения о порядке и размерах возмещения суточных работникам МКДОУ детского сада № 14, направляемых в служебные командировки».

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с обучением

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые это может повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

К уведомлению прилагать новое штатное расписание, проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 1 и части 1 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профбюро (ст.82 ТК РФ), полученного в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

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

4.2.Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. 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.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, 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.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91,189,190 ТК РФ) (приложение №1),

графиком сменности (приложение №2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, а также условиями трудового договора.

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Суммированный учет рабочего времени устанавливается сторожам, с длительностью учетного периода 1 год (ст. 104 ТК РФ). Работа сторожей регулируется графиком сменности, которые составляются с учетом мотивированного мнения трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. С графиками работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до его введения.

5.1.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

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.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может

привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

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

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение 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 письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №3);

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня
- бракосочетание детей работника - 1 календарный день
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, бабушек, дедушек) - 3 календарных дня

5.2.3. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы) в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день

- для проводов детей в армию -1 календарный день;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, 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 – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- по другим причинам - по согласованию сторон, с согласия работодателя.

5.2.4. 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 учреждения, соответствующим положением.

5.2.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

5.2.6. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

5.2.7. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью отдельно или по частям.

5.2.8. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.2.9. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.2.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в

соответствии с действующим законодательством.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что

6.1.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения по оплате труда в МБДОУ детский сад № 15, разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников, а также на основе примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 15.12.2008г № 2299 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 15 устанавливаются:

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2008.2008г № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

6.1.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-50 % ниже окладов, ставок заработной платы соответствующих руководителей.

6.1.5. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с

перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенных примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 15.12.2008г № 2299 и Положением об оплате труда МБДОУ детский сад № 15.

6.1.7. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.1.8. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении стажа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения

При наступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.9. Зарплата выплачивается два раза в месяц - 28 и 13 числа месяца путем перечисления на пластиковую (банковскую) карту. При совпадении дня выплаты заработной платы и аванса с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.1.10. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

6.1.12. Оплата труда работников, работающих по совместительству,

осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.1.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет работодатель (руководитель учреждения).

6.1.14. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотрен ТК РФ (ст. 414 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При внесении изменений в систему оплаты труда МБДОУ детского сада № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области проводить консультации с представителем трудового коллектива. Обеспечивать учет мотивированного мнения трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц – 28 и 13 числа месяца путем перечисления на пластиковую (банковскую) карту. При совпадении дня выплаты заработной платы и аванса с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Расходы на изготовление пластиковых (банковских) карт вновь принятым работникам производятся за счет средств учреждения. В случае утери пластиковой (банковской) карты, срочного ее изготовления, а также расходы по обслуживанию пластиковых (банковских) карт производятся за счет средств работников.

6.2.3. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.2.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных

частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.2.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.2.6. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

6.2.7. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере – в отрасли образования установлена - не ниже 35 %, а в целом по ТК РФ не меньше 20 % к базовому окладу за каждый час работы в ночное время, установленной в отрасли образования (Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2009-2011 годы).

6.2.8. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.2.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

6.2.10. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

6.2.11. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

6.2.12. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.2.13. При изменении условий договора по инициативе работодателя уведомлять работников не менее чем за 2 месяца до предстоящих изменений.

6.2.14. Привлечение работников к выполнению в учреждении ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию (с согласия работника) и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

6.2.15. Работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, выплачивать заработную плату в повышенном размере (ч.1 ст. 146, ст.147 ТК РФ). Минимальный размер доплаты составляет не менее 4 % от оклада для работ с нормальными условиями труда (ч.2 ст. 147 ТК РФ, п.1 Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870).

Повышение, уменьшение или снятие таких выплат производить по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, обеспечивать повышенную оплату труда.

6.2.16. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий производить в размере 100 руб.

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

6.2.18. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера: за стаж непрерывной работы (за выслугу лет), за наличие квалификационной категории, за знаки отличия, за наличие ученой степени и почетного звания, персональный повышающий коэффициент к окладу, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.2.19. Выплаты стимулирующего характера вводятся и производятся на основании приказа руководителя учреждения, который является локальным актом, а поэтому должен быть издан с учетом мотивированного мнения трудового коллектива:

- Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательных учреждениях и при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- за наличие квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссией.

- выплата в размере 5 % к должностному окладу за Почетное звание.

- персональный повышающий коэффициент к окладу применяется персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.2.20. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу: 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.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.2.21. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленного оклада. Превышение количества обучающихся (воспитанников в группе) компенсируется воспитателю установлением доплаты в размере до 15 % от оклада.

6.2.22. Совместным решением работодателя и трудового коллектива средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

6.3. Трудовой коллектив обязуется:

6.3.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения в т.ч. по оплате труда.

6.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6.3.3. Представлять и защищать трудовые права в комиссии по трудовым спорам и суде.

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

7.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.5. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для

представления их в пенсионные фонды.

7.1.6. Производить компенсацию расходов на лечение пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

7.1.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.1.8. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.1.9. Организовать в учреждении питание (комнаты (места) для приема пищи).

7.1.10. Информировать трудовой коллектив о размерах поступления финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от предпринимательской деятельности и т.п.), в том числе средств, направленных на охрану труда.

7.1.11. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.5. На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства в соответствии с

типовыми нормами (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. (ст.220ТК РФ).

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

8.1.10. 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.

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.1.13. В состав комиссии по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и представители трудового коллектива или иного представительного органа работников.

8.1.14. Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. 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.

8.1.16. 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.

8.1.17. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

8.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.3. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников учреждения вопросы состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

IX. Гарантии трудовой деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

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

9.3. Работодатель издает и принимает локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав учреждения, коллективный договор, положение об оплате труда, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом трудового коллектива, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставить трудовому коллективу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы,

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Считать работу представителя трудового коллектива, не освобожденного от своих основных обязанностей, социально значимой для учреждения и его работников и учитывая, что эта работа не входит в его функциональные обязанности как (например, учителя, воспитателя и т.д.), компенсировать затраченное им личное время для общественной работы в интересах трудового коллектива путем доплат из стимулирующего фонда в размере от 10 до 20 % от оклада в соответствии со ст. 377 ч.7 ТК РФ.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка представителя трудового коллектива на время участия конференций, а также для участия в семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся трудовой деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет трудовому коллективу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. С учетом мнения трудового коллектива рассматривать следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья 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);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение для работников правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 9.12. Работодатель признает трудовой коллектив учреждения как представителя работников.

Х. Обязательства трудового коллектива.

10. Трудовой коллектив обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами трудового коллектива, в случае, если они уполномочили представителя трудового коллектива представлять их интересы.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономия заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5. 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.

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

10.7. Направлять учредителю учреждения, в государственную инспекцию труда, в органы прокуратуры информации (обращения, представления) о нарушениях руководителем учреждения, 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).

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в

интересах работника;

- инициировать вопрос о создании в учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);

- разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его

- на общем собрании работников (приложение к коллективному договору);

- выдвигать кандидатуры в члены трудового коллектива;

- определять из числа членов трудового коллектива представителя работника при рассмотрении спора как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений;

- осуществлять контроль за выполнением решений.

10.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с трудовым коллективом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

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

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Вести культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.17. Оказывать членам трудового коллектива бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

10.18. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.19. В установленном порядке ходатайствовать о награждении знаками отличия (Почетная грамота) за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в трудовом коллективе.

10.20. Представитель трудового коллектива учреждения принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующей, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.21. Представитель трудового коллектива учреждения принимает участие в работе комиссий по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

XI. 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.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

11.3. 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.

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

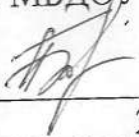
11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

11.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст. 43 ТК РФ).

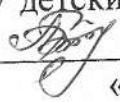
11.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 3 (три) месяца до окончания даты действия коллективного договора).

Заведующего МБДОУ детский сад №
15


Н.В.Борознова
«__» _____ 2014 года

Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 15


Т.В.Скрябина
«__» _____ 2014 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
(утвержденному общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского сада № 15
протоколом № 6 от 24.10.2014 года)

г. Кирово-Чепецк

«18» января 2018г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области (МБДОУ детский сад № 15), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего *Воробьевой Натальи Анатольевны*, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

Работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице представителя трудового коллектива *Скрябиной Татьяны Витальевны*, действующей на основании решения Общего собрания трудового коллектива МБДОУ детский сад № 15 (протокол № 1 от 15.01.2018 г., а вместе именуемые «Стороны», с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору (утвержденный общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского сада № 15 протоколом № 6 от 24.10.2014 года) о нижеследующем:

1. В соответствии с ч. 2 ст. 43 ТК РФ «Стороны» решили продлить действие Коллективного договора (утвержденного общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского сада № 15 протоколом № 6 от 24.10.2014 года) на срок **3 (три)** года.
2. Все остальные положения коллективного договора остаются без изменений и «Стороны» подтверждают по ним свои обязательства.
3. Настоящее соглашение составлено в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. 1 экземпляр соглашения хранится у «Работодателя», 1 экземпляр у Представителя работников трудового коллектива, 1 экземпляр у органа по труду.

Работодатель
Заведующий МБДОУ детский сад № 15

[Подпись]
Н.А. Воробьева/
«18» января 2018 г.



Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 15

[Подпись] / Т.В. Скрябина/
«18» января 2018 г.



[Подпись] *[Подпись]*
[Подпись] Т.В. Скрябина

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
(утвержденному общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского сада № 15
протоколом № 6 от 24.10.2014 года)

г. Кирово-Чепецк

«04» февраля 2021г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области (МБДОУ детский сад № 15), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего *Воробьевой Наталии Анатольевны*, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

Работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 города Кирово-Чепецка Кировской области, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице представителя трудового коллектива *Скрябиной Татьяны Витальевны*, действующей на основании решения Общего собрания трудового коллектива МБДОУ детский сад № 15 (протокол № 2 от 04.02.2021 г., а вместе именуемые «Стороны», с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору (утвержденный общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского сада № 15 протоколом № 6 от 24.10.2014 года) о нижеследующем:

1. В соответствии с ч. 2 ст. 43 ТК РФ «Стороны» решили продлить действие Коллективного договора (утвержденного общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского сада № 15 протоколом № 6 от 24.10.2014 года) на срок **3 (три)** года.

2. Все остальные положения коллективного договора остаются без изменений и «Стороны» подтверждают по ним свои обязательства.


3. Настоящее соглашение составлено в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. 1 экземпляр соглашения хранится у «Работодателя», 1 экземпляр у Представителя работников трудового коллектива, 1 экземпляр у органа по труду.

Работодатель
Заведующий МБДОУ детским садом № 15


/ *Н.А. Воробьева* /
«04» февраля 2021 г.



Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 15


/ *Т.В. Скрябина* /
«04» февраля 2021 г.

Воробье
ва
Наталия
Анатоль
евна
Подписано
цифровой
подписью:
Воробьева
Наталия
Анатольевна
Дата: 2021.03.29
15:20:49 +03'00'