

Центральный орган общероссийских профсоюзов  
Работников народного образования и науки РФ

Челябинский областной орган общероссийских профсоюзов  
Работников народного образования и науки РФ

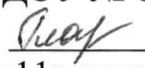
Миасский городской орган общероссийских профсоюзов  
Работников народного образования и науки РФ

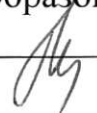
## Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения:  
«Детский сад № 60 третьей категории»

От работодателя:  
заведующий МБДОУ № 60

 И.М. Желтухина  
«11» января 2016 г.

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 60  
 О.И. Глазкова  
«11» января 2016 г.

Согласовано:  
Директор МКУ МГО  
«Образование»  
 Н.В. Каменкова

Г. Миасс  
Северный территориальный округ  
2016 год

## 1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении: «Детский сад № 60 третьей категории» (ст. 40 ТК РФ).

2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя Глазковой Ольги Ивановны - председателя первичной профсоюзной организации;

- работодатель - заведующий МБДОУ № 60 Желтухина Ирина Михайловна.

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

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

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

8. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.

9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.<sup>4</sup>

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

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

14. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31.12.19 г.

16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

17. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

## **2. Обязательства трудового коллектива**

Коллектив работников учреждения обязуется:

18. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключёнными с членами трудового коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты учреждения.

19. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

20. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

21. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях учреждения и в учреждении в целом.

22. Бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

23. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.

24. Участвовать в осуществлении программ развития учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения.

25. Стремиться к поддержанию деловой репутации учреждения.

26. Наряду с обязанностями, закреплёнными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

27. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

28. Формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению необходимого образования.

29. Развивать у воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности.

30. Совершенствовать своё педагогическое мастерство.

31. Профсоюзный комитет представляет всех работников учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
  - защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в т.ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей, пенсионеров.

## **2. Трудовой договор**

32. 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 законодательством, а также отраслевыми, областным, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

34. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

35. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

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

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

36. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

37. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

38. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

39. Объём педагогической нагрузки устанавливается работодателем по согласованию с педагогическим работником, исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, количества групп.

Педагогическая нагрузка устанавливается после комплектования групп и выхода работника из очередного отпуска.

Педагогическая нагрузка устанавливается приказом заведующего по учреждению под роспись педагогических работников.

40. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

41.0 введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позже чем за 2 месяца.

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

43. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

44. В трудовом договоре оговаривается ответственность работодателя за обработку и хранение персональных данных работника (личная информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника; ст. 86 ТК РФ)

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению, что:

45. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

46. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома и перспективами развития дошкольного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

47. Работодатель обязан:

1) предоставлять условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года;

2) в первоочередном порядке предоставлять условия для повышения квалификации педагогам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

3) предоставлять ученический отпуск работникам, совмещающим учёбу и работу;

4) сохранять за работником место работы (должность), заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность;

5) организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие надбавки согласно Положения об оплате труда работников МБДОУ № 60 со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

48. При проведении аттестации педагогических работников с 01.01.2012г. в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

49. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

50. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

51. 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 2 года до пенсии);
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

## 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

53. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профкома;
- режимом работы МДОУ;
- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;
- графиком сменности, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

54. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической нагрузки, установленных за ставку заработной платы.

55. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

56. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

57. Продолжительность рабочей недели несовершеннолетних работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством (до 16 лет 12 - часовая рабочая неделя, с 16 до 18 лет - 17,5- часовая рабочая неделя).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

59. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

60. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

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

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

63. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

65. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

66. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учреждением.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

67. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - от 3 до 5 дней;
- на похороны близких родственников - от 3 до 5 дней.

Остальные случаи определяются Трудовым кодексом РФ.

68. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального образовательного процесса в учреждении.

69. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

70. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году по согласованию с Администрацией при условии обеспеченности нормального образовательного процесса в Учреждении.

71. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей до 12 лет, по их заявлениям и по согласованию с Администрацией предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в ГОДУ-



## **6. Оплата и нормирование труда**

72. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного\* образовательного учреждения: «Детский сад № 60 третьей категории», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлениями Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 31.08.2010г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», решением Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010г. № 6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления Миасского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, содержащими нормы трудового права.

73. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются органом местного самоуправления.

74. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета Миасского городского округа, областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

75. Заработная плата работника учреждения устанавливается в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

76. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

77. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах

бюджетных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда учреждения, включая все источники финансирования.

78. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

79. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

80. Оклады (должностные оклады) по квалификационным уровням рассчитываются в пределах фонда оплаты труда, на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

81. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения и расчёт ФОТ, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета Миасского городского округа и областного бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

82. Размеры окладов (должностных окладов) работников закрепляются в локальных нормативных актах, в трудовых договорах с конкретными работниками, и используются при составлении тарификационных списков.

83. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, за переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

84. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учётом обеспечения указанных выплат средствами бюджета Миасского городского округа или областным бюджетом.

85. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии оснований для их выплаты.

86. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа Руководителя учреждения.

87. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

88. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие учёной степени, почётного звания;
- 4) выплаты за стаж непрерывной работы в МБДОУ №60;
- 5) выплаты за квалификационную категорию;
- 6) надбавка молодым специалистам;
- 7) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- 8) премиальные выплаты по итогам работы.

89. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения.

90. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в учреждении устанавливаются локальными нормативными актами.

91. Премирование работников осуществляется по решению Руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения.

92. К показателям, влияющих на изменение размера стимулирующих выплат, относятся:

- 1) меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- 2) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- 3) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- 4) невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов учреждения;
- 5) прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- 6) утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Бюджетного учреждения.

93. Снижение размеров стимулирующих выплат или их неначисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчётный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трёх месяцев с момента совершения.

94. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения допускается оказание материальной помощи в случаях возникновения экстренных ситуаций (авария, пожар, кража, наводнение, смерть родственников, тяжёлая травма и т.п.), в случаях торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребёнка, юбилей и т.п.).

95. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

96. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для Руководителя учреждения в порядке, установленном Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Миасского городского округа и МКУ МГО «Образование».

97. Фонд оплаты труда учреждения подлежит перерасчёту в случаях:

1) увеличения (индексации) минимального размера оклада (должностного оклада);

2) изменения штатов (штатных расписаний);

3) существенных изменений условий оплаты труда.

98. Учреждение по согласованию МУ МГО «Образование» имеет право направлять средства, поступающие от приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера.

99. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном Трудовым кодексом РФ порядке.

100. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Ежемесячная денежная компенсация выплачивается всем педагогическим работникам учреждения, в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на её получение.

101. Надбавка выплачивается молодым специалистам учреждения - педагогическим работникам в соответствии с порядком, условиями и в размере, установленными органом местного самоуправления.

102. Изменение доплат, надбавок (в пределах ФОРТ) проводится:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, на основании приказа руководителя учреждения;

2) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, если документы отсутствуют - со дня предоставления документов;

3) при получении образования или восстановления документов об образовании, на основании приказа по учреждению со дня предоставления соответствующего документа;

4) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

5) при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссии федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

6) при присвоении звания - со дня присвоения.

103. Руководитель учреждения несёт материальную ответственность за организацию оплаты труда в учреждении. При установлении факта неправильной оплаты, руководитель принимает меры к немедленному их устранению и выплате работнику дополнительно причитающихся сумм заработной платы, либо их изъятие в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

104. Контроль за соблюдением руководителем учреждения локальных нормативных актов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера осуществляет профсоюзный орган учреждения. Финансовый контроль за исполнением настоящего раздела осуществляет МКУ МГО «Образование».

105. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме в дни, согласованные с отделениями банка и казначейства (10 и 25 числа каждого месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём выплату заработной платы производят накануне этого дня.

Профком имеет право:

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

107. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объёме выплаты заработной платы работникам;

108. Участвовать в распределении стимулирующей части ФОТ, представляя и защищая трудовые права членов трудового коллектива.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что

109. Работодатель:

1) устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств;

2) оказывает из фонда экономии оплаты труда материальную помощь работникам с учетом мнения профсоюзной организации. Размер помощи зависит от фонда экономии оплаты труда.

110. Профком:

Доказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- на похороны близких родственников - 2 тыс. руб.;

- на рождение детей и свадьбы - 1 тыс. руб.;

- в случаях длительной болезни - 500 руб.;

- на юбилей - 500 руб.

Источник финансирования - фонд профсоюзной организации МДОУ №60

## **8. Охрана труда и здоровья**

111. Работодатель обязуется:

1) обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ);

2) проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. С этой целью совместно с профкомом разрабатывать и заключать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нём организационных, технических и др. мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их выполнения, ответственных лиц;

3) проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, в порядке и в сроки, согласованные с профсоюзным комитетом МБДОУ;

4) проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу; организовывать инструктирование работников учреждения по охране труда два раза в год и проверку знаний раз в три года;

5) обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

6) обеспечивать работников за счёт средств муниципального бюджета сертифицированной специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

7) обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ);

8) производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;

9) на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и производить оплату в размере не менее 2/3 тарифной ставки (ст. 157 ТК РФ);

10) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися в соответствии с действующим законодательством, вести их учёт принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ);

11) обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями;

12) пересматривать и разрабатывать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома;

13) создать и организовать работу в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на партнёрской основе должны входить члены профкома;

14) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

15) осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров по охране труда и пожарной безопасности;

16) обеспечивать прохождение за счёт средств муниципального бюджета периодических медосмотров работников. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

17) вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

18) рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры к их устранению и сообщать о принятых мерах.

112. Профком обязуется:

1) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;

2) осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;

4) добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

5) предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

6) направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

7) проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

113. Профсоюз:

1) избирает уполномоченного по охране труда;

2) принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

3) принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;

4) контролирует выполнение требования техники безопасности работниками;

5) обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

6) принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

114. Стороны договорились о том, что:

1) не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;

2) профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

3) Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

4) работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.

5) работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

6) работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором;

7) работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

8) члены профкома включаются в комиссии по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и т.д.

9) работодатель с учётом мнения профкома (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- соглашение по охране труда;
- утверждение графика работы сотрудников;
- применении и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- и другие вопросы.

## **10. Обязательства профкома**

115. Профком обязуется:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.



3) направлять директору МКУ МГО «Образование» заявление о нарушении руководителем учреждения 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).

4.) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

5) осуществлять совместно с уполномоченным по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

6) совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения;

7) совместно с уполномоченным по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно подавать заявки в профком МКУ МГО «Образование»;

8) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9) участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и т. д;

10) проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни детского сада.

11) осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **II. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

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

117. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

118. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

119. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения их причин.

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

121. Настоящий Коллективный договор действует в течение 4-х лет со дня подписания.

122. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

123. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

124. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

### Подписи сторон:

Работодатель:


заведующий МБДОУ № 60



И.М. Желтухина

Представитель работников:

председатель профкома

 О.И. Глазкова



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА.**

проспект Автозаводцев, д.55, Миасс

Челябинской области, 456300

Тел. (3513) 57-47-77, факс 57-28-31. E-mail:

[info@gorod.miass.ru](mailto:info@gorod.miass.ru)

ОКПО 01694654, ОГРН 1027400874016,

ИНН/КПП 7415031922/741501001

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Заведующему  
МБДОУ «Детский сад № 60  
третьей категории»  
И. М. Желтухиной

Копия:

Председателю  
первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад № 60  
третьей категории»  
О. И. Глазковой

Уважаемая Ирина Михайловна!

Администрацией Миасского городского округа проведена уведомительная регистрация коллективного договора, действующего с 11.01.2016 по 31.12.2019 годы, заключенного между работодателем, в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 60 третьей категории» И. М. Желтухиной и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 60 третьей категории» О. И. Глазковой.

Регистрационный номер: К- 09

Глава Миасского  
городского округа

Г. А. Васько