

Зарегистрировано  
Регистрационный № 22  
Начальник отдела труда Управления труда  
и социальной защиты населения  
Министерства труда и социальной защиты  
населения Республики Башкортостан  
по Кировскому району г. Уфа

Г.Р.Якупова Г.Р.Якупова  
Дата регистрации «05» июня 2013 г.



Согласовано  
Регистрационный № 079  
Председатель Кировской  
районной организации г. Уфы  
Башкирской республиканской  
организации Профсоюза  
работников образования  
и науки РФ

В.П. Курочкин В.П. Курочкин  
2013 г.



**Коллективный договор  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения Детский сад № 31  
Кировского района городского округа  
город Уфа Республики Башкортостан  
на 2013 – 2016г.г.**

г. Уфа 2013 г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между заведующим МБДОУ д/с №31, далее (работодатель) и работниками детского сада и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад №31 Кировского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ Детский сад №31 (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2011 – 2013 годы, территориальными (районным, городским) и отраслевыми территориальными (районным, городским) соглашениями
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники учреждения в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее профком);
  - работодатель в лице его представителя - заведующего Коваль Руфины Габдрашитовны.
- 1.4. Работники не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реализации.

- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:
  1. Правила внутреннего трудового распорядка
  2. Положение об оплате труда работников
  3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими и обеззараживающими средствами
  4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
  5. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам.
  6. Перечень работников МБДОУ Детский сад №31, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и объем медосмотра.
  7. Перечень лиц, связанных с вредными и тяжелыми условиями труда.
  8. Соглашение по охране труда.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
  - учет мотивированного мнения профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **2. Трудовой договор**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1. по взаимному согласию сторон;
2. по инициативе работодателя в случаях:
  - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности, квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
  - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

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

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

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

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) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год и подает заявки в вышестоящие организации с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- совместно с вышестоящей организацией организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня.

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

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

4.1. Работодатель обязан уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.4. 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 пяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

- 4.5. Высвобождающим работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6. 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.

### **5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (**Приложение №1**).
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.333 ТК РФ)
- 5.3. Для педагогических работников, в том числе педагогу – психологу, старшему воспитателю и обслуживающему персоналу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы, учителю – логопеду не более 20 часов (ст. 333 ТК РФ),
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются по соглашению сторон, как без ограничения срока, так и на любой удобный работнику срок; - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Это время устанавливается по согласованию между заведующим и работником как при приеме на работу, так и впоследствии.

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

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

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

- 5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

- 5.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и по результатам аттестации рабочих мест

- повар, постоянно работающий у плиты - 3 рабочих дня;

- 5.9. Отпуск с сохранением заработной платы (за счет внебюджетных средств)

работникам предоставляются в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-3 классы) в школу - 1 день;

- с случае свадьбы работника – 1 день;

- на похороны близких родственников - 3 дня;



- не освобожденному председателю профкома - 3 дня;
- 5.10. Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется в следующих случаях:
  - в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
  - для проводов сына в армию - 3 дня;
  - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
  - в случае свадьбы детей работников – 3 дня
  - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранений, контузий или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней
  - работающим пенсионерам по старости – 14 дней
- 5.11. Предоставлять педагогическим работникам (по их заявлению) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 56 закона РБ «Об образовании»)
- 5.12. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников МБДОУ Детский сад №31 производится с учетом требований действующего законодательства:
  - на основании Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора МБДОУ детский сад №1, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда в МБДОУ Детский сад №31;
  - с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- с учетом требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст.130 ТК РФ).
- Постановление Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан»
- Постановление главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 09.12.2008 года № 7353 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан», далее Положение;
- Постановление главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 28.12.2009 года №6561 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденное постановлением главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 09.12.2008 года № 7353 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан»;
- Постановления Главы Администрации городского округа город Уфа «О мерах по обеспечению минимальной заработной платы в городском округе город Уфа Республика Башкортостан № 7582 от 31 декабря 2010г.
- Указа Президента Республики Башкортостан «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных организаций автономных учреждений Республики Башкортостан» № УП-487 от 30 сентября 2011 года.
- Постановления Правительства Республики Башкортостан от 20 октября 2011 года № 360 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан».
- Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ;
- другими законодательными и нормативными, правовыми актами и регулирующими вопросы оплаты труда.

6.2. МБДОУ Детский сад №31 устанавливает:

- заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда

- структуру управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения

- штатное расписание и должностные обязанности работников.

6.3. Система оплаты труда работников МБДОУ детский сад №1 включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) – ставок заработной платы в месяц в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ детский сад №1;
- выплаты компенсационного характера, в соответствии с локальным нормативным актом МБДОУ детский сад №1, регулирующим порядок, условия, основания выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, в соответствии с локальным нормативным актом МБДОУ детский сад №1, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования в МБДОУ детский сад №1.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- работникам за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

повар, постоянно работающий у плиты – 15%

помощник воспитателя (работа с хлоркой) – 15%

- работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:

- при выполнении работ различной квалификации;

- при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

- при сверхурочной работе;

- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;

- при работе в ночное время (период с 10 часов вечера до 6 часов утра) выплата за каждый час работы осуществляется в размере 50% часовой ставки

- работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ) применяется районный коэффициент – 0,15, который начисляется на фактический заработок.

6.5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения не могут ухудшать порядок и условия оплаты труда, предусмотренный соответствующими территориальным и республиканским положениями по оплате труда.

6.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Башкортостан.

6.8. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.10. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.11. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование являются обязательными.

6.12. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.13. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы работникам МБДОУ детский сад №1, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках.

6.14. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листа.

6.15. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ).

6.16. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителям учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

6.17 Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

6.18. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.19 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

6.20 Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.21. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с проф.комитетом.

6.22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.23 Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

6.24. В случае, если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией МБДОУ Детский сад №31 и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной

материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

6.25. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ:

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при временной нетрудоспособности;
- при совмещении работы с обучением;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации.

6.26. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам определяется в Положении о порядке установления стимулирующих выплат.

6.27. Выплаты единовременного характера осуществляются с учетом мнения профсоюзного органа из средств фонда стимулирования, из экономии по фонду оплаты труда учреждения и приносящей доход деятельности учреждения в размере согласно Положению о порядке установления стимулирующих выплат.

6.28. Материальная помощь работникам может быть оказана в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на календарный год.

6.29. Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты в случаях гибели сотрудника на производстве, гибели или потери близких родственников, тяжелых заболеваниях, потери имущества вследствие пожаров, краж или других несчастных случаях;
- целевые выплаты, связанные с юбилейными датами работников МБДОУ Детский сад №31 (50, 55 лет - для женщин; 60 лет - для мужчин).
- выплата единовременного вознаграждения в размере должностного оклада работникам МБДОУ Детский сад №31, достигшим пенсионного возраста, проработавшим в МБДОУ Детский сад №31 не менее 20 лет и увольняющимся по собственному желанию, по соглашению сторон и в связи с истечением срока трудового договора;
- выплата единовременного вознаграждения в связи с рождением ребенка в семье;
- выплата работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет;
- выплата единовременного вознаграждения ко Дню пожилых людей (пенсионерам);
- ко Дню Победы (участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла).

6.30. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» и других нормативных правовых актов в области социального страхования и в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой МБДОУ детский сад №1 на учет в территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством (НК РФ).

6.31. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, установленную по одной должности, и выполняющим работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, может быть установлена оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в пределах выделенных средств на оплату труда учреждения.

Перечень должностей, по которым совпадают профили работы (деятельности), прилагается:

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой могут быть установлены условия оплаты труда с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1</i>
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам курса ««Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности с элементами основ воинской службы» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального, среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении



Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального, среднего профессионального образования
---	--

## **7. Социальные гарантии и компенсации**

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МБДОУ Детский сад №31. Стороны подтверждают:

- 7.1. Работодатель предоставляет работникам, имеющих детей дошкольного возраста, места в учреждении на время их работы на основании договора между учреждением и работником.
- 7.2. Одному из родителей, имеющих детей – инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляется 4 дополнительно оплачиваемых дня в месяц, предусмотренных законодательством.
- 7.3. Педагогическим работникам МБДОУ Детский сад №31 в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.
- 7.4. Работникам МБДОУ Детский сад №31 при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.
- 7.5. Профком:
  - оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики;
  - выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно – массовой работы среди работников МБДОУ Детский сад №31.
- 7.6. Работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

- 8.1. 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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.2. 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 приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.4. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, а также обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (Приложение №5)
- 8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.7. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:
  - гибели работника - в размере одной минимальной заработной платы установленной в Республике Башкортостан
  - на погребение - в размере одной минимальной заработной платы установленной в Республике Башкортостан
  - получение работником инвалидности - в размере одной минимальной заработной платы установленной в Республике Башкортостан
- 8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для всех профессий и видов работ с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.12. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.13. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных, регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

### **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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 в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профсоюз осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия профкома).
- 9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференциях, а также для участия в работе выбранных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 5253, 370-372 ТК РФ).

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 - 194 ТК РФ) и другие вопросы.
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- установление размеров повышения заработной платы за вредные или опасные или иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

9.8. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам

9.9. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

9.10. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (РК профсоюза работников образования и науки Кировского района ГО г. Уфа РБ)

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных

условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Кировского района ГО г. Уфа РБ.

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

#### 9.11. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере – 20% .

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

### **10. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Стороны договорились, что:

- 11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- 11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий трудовой договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).