

Управление образования Администрации города Иваново
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 67»

Изменения и дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию трудовых отношений между администрацией и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 67»
с «12» марта 2015г. по «12» марта 2018г.,

зарегистрированный за № 21/22-144 от 16.03.2015г

Подписан:

От работодателя:

От работников:

Заведующий

Председатель управляющего совета

Смирнова Т.А.

Смирнова Т.А.

Фролова М.В.

Фролова М.В.

«07»

10

2016г.

«07»

10

2016г.

м.п.

Вступает в силу с 07 октября 2016года.

Юридический адрес:

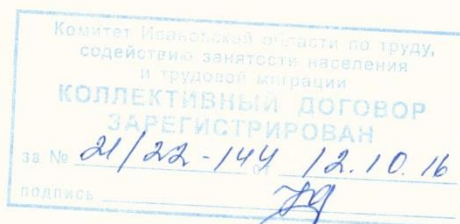
153027 г.Иваново,

ул.Маршала Жаворонкова, д.11А

тел.33-29-70

E-mail: dou67@ivedu.ru

Исполнитель: заведующий Смирнова Т.А., тел.33-29-70, E-mail: dou67@ivedu.ru



Город Иваново, 2016г.

1. Коллективный договор. Раздел III «Трудовой договор» пункт 3.1. читать в следующей редакции:

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190 – р) (далее – Программа)

2. Коллективный договор. Раздел III «Трудовой договор» пункт 3.7. читать в следующей редакции:

3.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3. Коллективный договор. Раздел IV «Дополнительное профессиональное образование. Аттестация педагогических работников» добавить пункт 4.4.:

4.4. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио видеозаписи занятия.

4. Коллективный договор. Раздел VI «Рабочее время и время отдыха» пункт 6.18.3. читать в следующей редакции:

6.18.3. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у этого работодателя.

В семьях, в которых двое или более несовершеннолетних детей, матерям (отцам) предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в любое время по их желанию.

5. Коллективный договор. Раздел VI «Рабочее время и время отдыха» пункт 6.25. читать в следующей редакции:

6.25. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка – до пяти календарных дней;
- регистрация брака – до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6. Коллективный договор. Раздел VI «Рабочее время и время отдыха» пункт 6.27. читать в следующей редакции:

6.27. Стороны договорились предоставлять работникам учреждений оплачиваемые кратковременные отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочий день;
- рождение ребенка – не менее 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - не менее 2 рабочих дня в год;
- работникам учреждений образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение календарного года - не менее 2 рабочих дня в год.
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения

В коллективном договоре определяется конкретная продолжительность таких отпусков, а также с учетом финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные отпуска для работников, порядок и условия их предоставления.

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7. Коллективный договор. Раздел VII «Оплата и норма труда» пункт 7.8.3. читать в следующей редакции:

7.8.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для

перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8. Коллективный договор. Раздел VII «Оплата и норма труда» пункт 7.8.7. читать в следующей редакции:

7.8.7. Работодатель производит оплату труда педагогических работников учреждения за работу в периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся воспитательно-образовательная работа с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу таких периодов, при условии если работник привлекается к работе, и в размер среднемесячной заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя, если работник к работе не привлекается.

9. Коллективный договор. Раздел VII «Оплата и норма труда»добавить пункты 7.16.; 7.17; 7.18;7.19;7.20; 7.21

7.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.17. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426 –ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

7.18. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных учреждений) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

7.19. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах

с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действующим до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ.

7.20. Размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными и нормативными актами образовательных учреждений.

7.21. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

10. Коллективный договор. Раздел VIII «Социальные гарантии, льготы и компенсации» пункт 8.2.3. читать в следующей редакции:

8.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

При выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года.

11. Коллективный договор. Раздел VIII «Социальные гарантии, льготы и компенсации» добавить пункт 8.4.

8.4. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения.

12. Коллективный договор. Раздел X «Молодежная политика» пункт 10.2.1. читать в следующей редакции:

10.2.1. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 30.10.2013 № 2370 «Об утверждении муниципальной программы «реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках реализации специальной программы «Поддержка молодых специалистов» молодым специалистам выплачивается:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг,
- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов.

13. "Положение об оплате труда работников" пункт 2.3 читать в следующей редакции

Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нч}$

где:

Нч

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст - оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

14. "Положение об оплате труда работников" пункт 2.15 читать в следующей редакции:

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

15. "Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера" дополнить пункт 3.1.1 читать в следующей редакции:

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- одинарную дневную ставку (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарную часовую ставку (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

16. "Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера " пункт 3.3 читать в следующей редакции:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 3.4.2 - 3.4.4 настоящего Типового положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

17. "Положение об оплате труда работников" дополнить пункт 2.3.1.читать в следующей редакции.

Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

18. В " Положении об оплате труда работников" исключить "Перечень должностей работников муниципальных образовательных учреждений (за исключением общеобразовательных учреждений), относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей" в соответствии с Постановлением администрации г. Иваново от 14.11.2011 № 2547 (ред. от 10.06.2015) "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иваново".

19. "Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера» пункт 1.4. читать в следующей редакции:

В целях поощрения работников муниципального образовательного учреждения за выполненную работу установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, полугодие, год.

20. "Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам" пункт 5.1.

читать в следующей редакции:

материальная помощь выплачивается работнику в течение 14 дней после предоставления документов, свидетельствующих о наступлении обстоятельств, предусматривающих материальные выплаты.