

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Сказка»

391093, Рязанская область, Спасский район, п.Павловка, ул.Курская, д.6

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Сказка»**

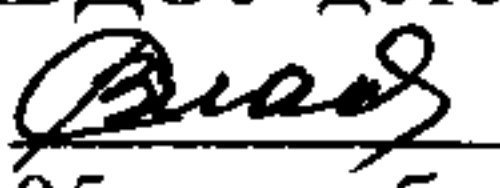
на 2025– 2027 гг.

договор вступает в силу с 01.01.2025 г.

От работодателя
Заведующий
МБДОУ детский сад «Сказка»

 Соловова В.В.
«05» декабря 2024г.



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад «Сказка»
 Горячева О.В.
«05» декабря 2024г.

19.12.2024
275 Анохина 
1

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Сказка» (далее – ДОО).
- 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 ДОО 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, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель, в лице его представителя заведующего ДОО Солововой Виктории Викторовны (далее – работодатель);
– работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования (далее—профсоюз), в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации),
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОО, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ДОО.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Локальные нормативные акты ДООУ, содержащие нормы трудового права, принимаются администрацией ДООУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Приложение 3).

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 года и действует по 31.12.2027 года.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем (заведующим) и работником и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя (заведующего) 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.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.4.В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе 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. 72 ТК РФ).

2.5.По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 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 определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные «Положением об оплате труда».

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДООУ.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами ТК РФ.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.8.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.8.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.8.4. 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 учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ) (Приложение 4).

2.8.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащие увольнению из учреждения инвалидов.

2.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.10. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением ими документации, определяются трудовыми договорами.

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 по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в три года за счёт организации.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие

полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации НОД (непосредственно образовательной деятельности) освобождаются:

- 1) педагогические работники, награжденные государственными, ведомственными наградами, полученными за педагогическую деятельность;
- 2) лица, имеющие ученые степени и звания;
- 3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурса «Воспитатель года России»;
- 4) работники образования – являющиеся на момент подачи заявления руководителями и членами экспертных групп главной аттестационной комиссии министерства образования и молодежной политики Рязанской области по аттестации на квалификационные категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ)», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом и оговариваемые в трудовом договоре.

4.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) (ст. 111 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опека, попечителя, законного представителя), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

Оплата труда работника при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

4.6. Привлечение отдельных работников дошкольного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу представителя работодателя (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа (профкома) ст. 124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

4.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (7 календарных дней) предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) по письменному заявлению работника: - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работнику, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет – 7 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), имеющим ребенка в возрасте 14 лет - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ) (может присоединяться к ежегодному отпуску);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

4.12.Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком

до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.13. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению не зависимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

Длительный отпуск руководителю ДОО оформляется приказом руководителя органа, осуществляющего управление в сфере образования.

Длительный отпуск не может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

4.14. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется ДОО самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом в первоочередном порядке может быть предоставлен длительный отпуск для восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

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

Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск не продлевается и не переносится на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой).

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

4.16. Длительный отпуск может быть разделен на части.

4.17. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

4.18. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для (ст. 173 ТК РФ);

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом и последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 (четыре) месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 (один) месяц.

Работодатель обязан представлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям высшего профессионального образования - 15 календарных дней.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях профессионального высшего образования, 1 (один) раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту соответствующего учебного заведения и обратно.

4.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.20. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.20.1. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца безналичным путем перечисления на банковскую карту.

5.2. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников и другими локальными актами по согласованию с профкомом (Приложение 7).

5.3. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда? по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, образовательного учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии);
- в) выплат компенсационного характера.

5.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием (часть 1 ст. 136 ТК РФ):

-составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику;
- размеров и об основаниях произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.5.Руководитель обязуется своевременно проводить тарификацию педагогических и руководящих работников на 1 сентября, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

5.6.Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

5.7.В случае если начисленная за данный месяц месячная заработная плата работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), ниже установленной величины МРОТ, то производится доплата к месячной заработной плате до минимальной зарплаты.

5.8.Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
- при получении образования. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование;
- при получении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.9.При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высоко должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10.В случае приостановки работы по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата заработной платы в полном объеме.

5.11. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.12. Работодатель гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

Своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, званий по итогам аттестации.

5.13. Обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями (Положение о доплатах и надбавках, согласованное с профсоюзным комитетом), или предоставлять отгулы.

5.14. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст.191 ТК и Положением об оплате труда по согласованию с профкомом.

5.15. Выделять к юбилейным датам денежную сумму в рамках фонда оплаты труда.

5.16. Оказывать материальную помощь в чрезвычайных ситуациях в пределах имеющихся бюджетных средств:

- в связи со смертью близких родственников;
- при рождении ребенка;
- проводы в Армию;
- при длительных заболеваниях, при проведении операций.

5.17. Оказывать материальную помощь при наличии бюджетных средств к очередному отпуску.

5.18. За работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты до 12 % тарифной ставки (оклада) согласно «Перечня работ с неблагоприятными условиями труда» (утвержденным приказами Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579 и Комитета по высшей школе Минобрнауки России от 07.10.92 г. № 611) и по результатам комиссии по специальной оценке условий труда.

5.19. Профком обязуется:

- организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

- за несвоевременную выплату заработной платы может:

- а) потребовать в соответствии ст.30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- б) обратиться в органы государственной трудовой инспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.ст.41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);
- в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);
- г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 32 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по урегулированию споров в организации отсутствует;
- если комиссия по урегулированию споров в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст.390 ТК);
- если работники и профком не согласны с решением комиссии по урегулированию споров (ст. 390 ТК).

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

6.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1.Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2.Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3.Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационные категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до трех лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям.

6.2.4.Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

6.2.5. Осуществляет единовременную выплату педагогическим работникам, выходящим на пенсию.

6.2.6.Производит доплату работникам, награжденным ведомственными наградами в области образования (перечислить их)в размере 1500 руб.

6.2.7.Производит единовременную выплату к юбилейным датам.

6.2.8.Проведение профилактических медицинских осмотров работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний. (остальные конкретные меры вместе определяете по ОО)

6.3.Стороны договорились:

6.3.1.В целях закрепления молодых педагогов в учреждении устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 рублей – специалистам со средне-специальным образованием, 2000 рублей – специалистам с высшим образованием.

6.3.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в муниципальное образовательное в течение трёх лет после окончания учёбы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением впервые.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1.Работодатель обязуется:

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

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

7.1.3.Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журнала инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.1.4.Обеспечить работников спецодеждой, рукавицами и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

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

7.1.7.Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

7.1.8.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.9.Принимает меры для осуществления проведения специальной оценки условий на рабочих местах.

7.1.10.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, а также обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.1.11.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо возникший по этой причине простой, в размере среднего заработка.

7.1.12.Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.2.1. Предоставлять родителю, воспитывающего ребенка - инвалида в возрасте 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка (ст. 262 ТК РФ).

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная норма воздействия в отношении любого работника в связи его с членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, ст. 81, ст. 82, ст. 373 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома. Не допускается увольнение по инициативе администрации (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности администрации - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

8.5. Работодатель обязан предоставлять профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком

представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

8.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

8.8.Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

8.10.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11.Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членами профсоюза, по инициативе администрации (ст. 113 ТК РФ); - очередность к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 193, 194 ТК РФ).

9. Обязательства профкома.

9.1.Профком обязуется:

9.2.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

Представлять во взаимоотношениях с администрацией (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.

9.3.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем (администрацией) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5.Осуществлять контроль за охраной труда в ДОУ.

9.6.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

9.7.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию и осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8.Совместно с комиссией по соц. страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района города; совместно с райкомом профсоюза участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

9.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОУ.

9.12.Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ДОУ.

9.13.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1.Стороны договорились, что:

10.2.Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

10.3.Осуществляют контроль по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6.Настоящий договор (коллективный) действует в течение трех лет.

10.7.Работодатель направляет коллективный договор в течение 14 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания действия данного договора.