

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад №4»
614575, Пермский край, ЗАТО Звёздный, ул. Ленина 4Б
ОГРН: 1025900917558
ИНН: 5904101481
8(342)297-05-71-общий
ds4.teremok@mail.ru

Коллективный договор на 2021-2024 годы

От работников:

Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад №4»
ЗАТО Звёздный

М.П. Кирилова М.А.
«19» апреля 2021г.



От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №4»
ЗАТО Звёздный

М.П. Губанова С.В.
«19» апреля 2021г.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в охране по труду: _____

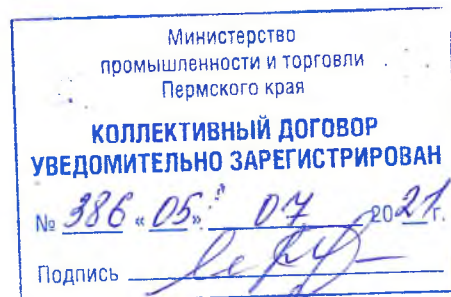
(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от «__» _____ 2021г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» (далее – Заведующий) и работниками (далее – Работники) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для Работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники, в лице представителя первичной профсоюзной организации Кириловой Марины Анатольевны (далее – Профсоюз);
- работодатель в лице заведующего Губановой Светланой Викторовной.

1.4. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются:
Заведующий:

- добиваться наиболее полного финансирования МБДОУ;
- своевременно комплектовать МБДОУ необходимыми кадрами, воспитанниками, оборудованием, инвентарем;

- способствовать внедрению новых методик воспитания и обучения;

- проводить работу по повышению квалификации сотрудников;

- своевременно готовить МБДОУ к работе в зимних условиях на новый учебный год;

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

Работники:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности МБДОУ.

Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МБДОУ;
- осуществлять представительство интересов Работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Заведующим принятых обязательств;
- своевременно, совместно с Заведующим предотвращать конфликты в коллективе путём переговоров и достижения компромиссных решений.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Заведующим по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с Заведующим.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.12. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости, Профсоюзом. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовой договор, а также дополнительные соглашения к трудовому договору, заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора, либо дополнительного соглашения, передается Работнику, другой хранится у Заведующего. Получение Работником экземпляра трудового договора (ТД), либо дополнительного соглашения ТД, должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Заведующего.

2.2. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Заведующего или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Заведующий обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Приём на работу оформляется приказом Заведующего, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа Заведующего должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ Заведующего о приёме на работу объявляется Работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Заведующий обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. Заведующий обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.4. Трудовой договор с Работниками, как правило, заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

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

2.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права Работников, определённые

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

законодательством, коллективным договором МБДОУ.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ ТД содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в ТД являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес учреждения);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами (ФЗ) с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный ТД, дата окончания работы;
- срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным ФЗ;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих в МБДОУ);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ТД могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.7. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Заведующего, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Заведующий уведомляет Работника в письменной форме не менее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.8. Расторжение ТД с Работником по инициативе Заведующего должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.9. Профсоюз осуществляет общественный контроль над соблюдением Заведующим и его представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и иного персонала производится в соответствии с трудовым договором, штатным расписанием и на основании Положения об оплате труда в МБДОУ ЗАТО Звёздный, утверждённого постановлением администрации ЗАТО Звёздный от 06.12.2018 №1173 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений ЗАТО Звёздный и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации ЗАТО Звёздный».

3.1.2. Размер должностных окладов педагогических работников устанавливается с учётом педагогического стажа, квалификации и аттестации на квалификационную категорию (приложение № 1 «Положение об оплате труда»).

3.1.3. Размер должностных окладов иных Работников МБДОУ (младших воспитателей, завхоза, кладовщика, поваров, кухонного работника, грузчика, уборщика служебных помещений, швеи, кастелянши и др.) устанавливается в зависимости от стажа по профилю и уровня образования (приложение № 1).

3.1.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 20 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (аванс), 6 числа следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчёт).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда» (приложение № 1) и включает в себя:

- базовую часть, включающую в себя должностной оклад, уральский коэффициент в размере 15%;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

- выплаты стимулирующего характера, устанавливающиеся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ);

- выплаты компенсационного характера, устанавливающиеся к должностным окладам Работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в процентах к должностному окладу;

- выплаты компенсационного характера, начинающим педагогам (стаж работы в организации не более 2 лет). Может быть установлена надбавка за работу по повышению уровня своей квалификации (самообразования, работа в «Школе начинающего педагога» и т.п.) до 30% интенсивности.

3.1.6. Индексация заработной платы Работников производится в соответствии с действующим законодательством.

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

В период приостановления работы Работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 142 ТК РФ).

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

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

3.2. Удержание из зарплаты (ст. 137 ТК РФ):

Удержание из зарплаты Работника для погашения его задолженности Заведующему могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счёт зарплаты;

- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок (ст. 155 ТК РФ) или в простое (ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник уволился по основаниям, указанным в п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ;

- за невозвращённый подотчет;

- по суду.

3.3. Заведующий обязуется обеспечивать:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

3.3.1. Извещение в письменной форме каждого Работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчётного листка утверждается Заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

3.3.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Заведующий обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не меньше 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Заведующего (ст. 236 ТК РФ).

3.3.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию Работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

3.3.7. Оплату времени простоя не по вине Работника при условии, что Заведующий предупредил Работника в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

3.3.8. Периоды, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назначается. Основания для отказа в назначении пособия по временной нетрудоспособности (ст. 9 ФЗ от 29.12.06 N 255-ФЗ):

- за период освобождения Работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ, за исключением случаев утраты трудоспособности

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

Работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;

- за период отстранения от работы в соответствии с законодательством РФ, если за этот период не начисляется заработная плата;
- за период заключения под стражу или административного ареста;
- за период проведения судебно-медицинской экспертизы.

3.3.9. Основаниями для отказа в назначении застрахованному лицу пособия по временной нетрудоспособности являются:

- наступление временной нетрудоспособности в результате установленного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью или попытки самоубийства;
- наступление временной нетрудоспособности вследствие совершения застрахованным лицом умышленного преступления.

3.3.10. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% от должностного оклада с учётом результатов аттестации рабочих мест (приказ №26.04.11 № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»).

3.4. С письменного согласия Работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего Работника. (ст. 99 ТК РФ) Заведующим издается приказ, в котором прописывается количество часов, подлежащих оплате. Отработанные часы фиксируются Заведующим в таблице учёта рабочего времени.

3.5. Заведующий выплачивает Работникам за счёт средств фонда социального страхования пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Совместным решением Заведующего и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии ФОТ, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи.

3.7. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

3.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несёт Заведующий или лицо его замещающее.

3.9. Оценку результатов труда и установление стимулирующих выплат производит специальная комиссия, утверждаемая Заведующим.

3.10. Профсоюз:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

3.11.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда, составлении сводных ведомостей тарификации Работников.

3.11.2. Осуществляет общественный контроль над соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам.

3.11.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

3.11.4. Может ходатайствовать перед Заведующим о дополнительном стимулировании лучших работников за результаты труда.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения (Приложение № 2), графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования – воспитатели (включая старшего воспитателя), педагог-психолог, инструктор по ФИЗО, - устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ); методисту – не более 40 часов в неделю; музыкальным работникам – не более 24 часов в неделю; логопеду – не более 20 часов в неделю.

4.1.4. Стороны договорились, что режим неполного рабочего времени по причинам, указанным в ст. 93 ТК РФ вводится и отменяется по согласованию с Профсоюзом.

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

4.1.6. Очередность ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемых Заведующим, с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 123 ТК РФ).

4.1.7. Графики отпусков должны быть составлены за 2 недели до начала календарного года и доводятся до сведения Работников.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

4.2. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ).

4.2.1. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.2. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. До отзыва Работник должен отдохнуть не менее 14 дней (ст. 125 ТК).

4.3. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией в случаях отзыва Работника из отпуска за исключением:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, перенёсших инсульт, инфаркт;
- инвалидов II, III групп;
- при увольнении.

4.4. Заведующий обязуется:

4.4.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям Работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.4.2. С письменного заявления педагогического работника предоставлять через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определённых ст. 335 ТК РФ.

4.5. Профсоюз осуществляет общественный контроль над соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1 Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения Работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест. Заведующий обеспечивает занятость в первую очередь Работников, с которыми заключён трудовой договор.

5.2. Стороны договорились, что в случае сохранения финансового состояния возможно сокращение лишь вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе МБДОУ.

5.3. Массовым является высвобождение более 50% численности работников в течение 90 календарных дней.

5.4. Заведующий обязуется:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых Работников;
- не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет и представить необходимые документы (экономическое обоснование, планы, графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства);

Профсоюзный комитет обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснения высвобождаемым Работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учёт в службе занятости и льготах, предоставляемых предприятием.

5.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в ст. 179 ТК:

- лица, предпенсионного возраста (за 2 и менее года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- работающие инвалиды;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов;
- лица, проработавшие в МБДОУ более 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории Работников, им должна быть предложена другая работа, при наличии свободных вакансий.

5.6. Работников, предупреждённых о сокращении, в течение последних 2 месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

5.7. Зарплата Работнику, предупреждённому о сокращении, при повышении заработной платы в организации повышается на общих основаниях.

5.8. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.9. Заведующий с учётом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МБДОУ.

Заведующий обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление Работникам соответствующих полученным квалификационным

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.10. Повышение квалификации педагогических работников за счет Заведующего производится не реже одного раза в три года (ФЗ № 273-ФЗ, п. 2 ч. 5 ст. 47).

5.11. За Работником сохраняется его рабочее место (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, производится (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.12. Предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

5.12.1. Заведующий предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно в высшем учебном заведении - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах в образовательных учреждениях среднего профессионального образования - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.12.2. Заведующий обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;

5.13. Стороны гарантируют Работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.14. Профсоюз осуществляет:

5.14.1. Общественный контроль над соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости Работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.14.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик Работников.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Заведующий обязуется:

Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 212 ТК РФ).

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

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от затрат на образовательные услуги.

6.3. Провести в МБДОУ аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ (ФЗ № 212-ФЗ от 24.07.2009 г.).

6.6. На время приостановки работ в МБДОУ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине Работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведён Заведующим на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, Заведующий обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Заведующего.

В случае не обеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Заведующий не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается Заведующим как простой не по вине Работника.

6.8. Отказ Работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны Заведующего.

В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с ФЗ.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение Работниками.

6.10. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень работ, при выполнении которых обязательны медицинские осмотры Работников.

6.11. Обеспечивать Работников специальной одеждой, а также моющими и дезинфицирующими средствами (ст. 221 ТК РФ).

6.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.13. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров Работников за счет средств Заведующего (ст. 213 ТК РФ, приказ 302н от 12.04.11

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

6.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.15. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля охраны труда.

6.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников;
- проводить работу по оздоровлению детей Работников;
- организовывать для членов профсоюза консультации с юристом (не менее одного раза в год);
- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

6.16.1. Осуществлять общественный контроль над улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда Работников в соответствии с законодательством.

6.16.2. Заключать с Заведующим от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

6.16.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

6.16.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.16.5. Предъявлять требование к приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

6.16.6. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательных требований по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Заведующий обеспечивает занятость в первую очередь Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

7.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 ДОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

7.3. При увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости Работникам предоставляется материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада).

7.4. Заведующий обязуется обеспечить прохождение за счет бюджетных средств медицинских осмотров Работников: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.5. Стороны подтверждают, что педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках, (поселках городского типа) предоставляются меры социальной поддержки на оплату жилья, отопления и освещения.

7.6 Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.6.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.6.2. Создает банк данных о малообеспеченных Работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, Работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.6.3. Осуществляет контроль над расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.6.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.6.5. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль над предоставлением Работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в детском саду и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам Работник или Заведующий имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

8.2. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Гл. 61 ТК).

9 ПРЕМИРОВАНИЕ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

9.1. На основании письма Министерства образования РФ от 02.02.1995 г. № 04-М, в соответствии со статьей 191 ТК РФ «Поощрение за труд», предусматривается денежное вознаграждение всем основным сотрудникам МБДОУ и совместителям, при наличии экономии ФОТ, в целях материальной заинтересованности Работников, в улучшении педагогической и воспитательской работы, создании необходимых условий для гармоничного развития детей вводятся следующие виды премирования:

- ко Дню работника дошкольного образования;
- к Международному женскому дню 8 Марта;
- по итогам календарного года за фактически отработанное время;
- к юбилейным датам (50,55, 60 лет);
- за качественное выполнение иных разовых работ.

9.2 Премия выплачивается по приказу Заведующего в сроки выдачи заработной платы.

9.3.В целях социальной защиты сотрудников предусмотрены единовременные выплаты при наличии экономии ФОТ (материальная помощь):

- для частичной оплаты лечения и приобретения лекарств (при наличии рецепта, подтверждающих документов);
- в связи с постигшим Работника стихийным бедствием (пожар, похищение имущества, увечье), а также в связи со смертью работника или его близких родственников;
- одиноким и многодетным матерям, имеющим детей;

9.4.Материальная помощь может выплачиваться в целях социальной поддержки: к отпуску, на приобретение путевок, в конце последнего месяца отчетного периода.

9.5.Материальная помощь выплачивается по приказу, на основании заявления Работника на имя Заведующего.

10. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ Заведующий обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

лицах, определённые настоящим Федеральным Законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

10.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

11.1. Заведующий и профсоюзный комитет строят свои отношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом и другими законодательными актами.

11.2. Заведующий обязуется:

- предоставлять помещение для проведения заседаний профкома, приёма Работников;

- предоставлять возможность проведения собраний, конференций в рабочее время;

- по заявке профкома освобождать профактив от основной работы для прохождения обучения по проблемам профсоюзной деятельности, участия в работе пленумов, съездов, заседаний профкомов с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ);

- председателю профкома МБДОУ может производиться доплата за профсоюзную работу, не входящую в круг его основных обязанностей за счёт средств работодателя в размере 10 % от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

Профком обязуется:

- проводить работу в соответствии с Уставом, Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом;

- поддерживать Заведующего в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности МБДОУ;

- контролировать срок коллективного договора в соответствии с установленными в нём сроками;

- вышестоящая профсоюзная организация проводит и обязуется бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам и в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

- совместно с Заведующим разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ).

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

11.3. Стороны подтверждают, что:

11.3.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются Заведующим с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация Работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.3.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, выборным профсоюзным органам предоставляется возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

11.3.3. Заведующий обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

11.3.4. В случае если Работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с Заведующим, то на основании его письменной заявки, Заведующий ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работника в размере 1 %.

11.3.5. В соответствии со ст. 374 ТК РФ привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Заведующего допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

11.3.6. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе Заведующего в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3.7. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

11.3.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

11.4. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются 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 (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159-163 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права Работников, предусмотренные коллективными договорами.

11.5. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы Работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

11.6. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, Заведующий по письменному заявлению Работника, являющимся членом профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанного работника на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

11.7. Заведующий предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) НА 2021 – 2024 ГОДЫ

11.8. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию, комиссии по распределению стимулирующих надбавок.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Стороны договорились:

- что изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения Работников. При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании коллектива. С инициативой по внесению изменений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой внесения изменений должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Любые изменения и дополнения в приложения к коллективному договору должны быть доведены до всех Работников с объяснением причин, их вызвавших. Если Работники на общем собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ст. 372 ТК);

- отчитываться о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании Работников.

- рассматривать возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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