

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана
«Детский сад комбинированного вида № 103 «Журавушка»

Коллективный договор

на период с 31.03.2021 по 30.03.2024

От работодателя:

Заведующая МБДОУ № «Детский сад № 103

_____ Корякина Е.Н.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Менщикова А.А.



г. Курган, 2021

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Действующие нормативно-правовые акты Министерства просвещения, Министерства образования и науки РФ;
- Закон Курганской области от 02 июля 2002 года N 199 «О регулировании системы социального партнёрства в Курганской области» (с изм. от 28 октября 2002 года, 7 июня 2005 года, 9 марта 2007 года, 30 ноября 2007 года, 1 июля 2010 года, от 30 сентября 2013 года) Принят Курганской областной Думой 25 июня 2002 года;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; на 2018-2020 годы (регистрационный номер 28/18-20), подписанное 6 декабря 2017 года;
- Региональное отраслевое соглашение между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2020-2023 годы от 20 августа 2020 года;
- Городское отраслевое трёхстороннее соглашение между Курганской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Администрацией города Кургана и работодателями на 2018-2021г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения представленный в лице заведующего Корюкиной Елены Николаевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Курган «Детский сад комбинированного вида № 103 «Журавушка» именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Менщиковой Анны Александровны.

1.4. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.5. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.8. Настоящий коллективный договор заключается на общем собрании трудового коллектива сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и утверждения его на общем собрании трудового коллектива. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.10.1. Работодатель:

- 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 103 «Журавушка» (далее – МБДОУ), а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.10.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МБДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - 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 работодателем принятых обязательств.

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

1.12. При реорганизации (слиянии, выделении) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ);
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. При всяком пересмотре пунктов договора условия труда работников МБДОУ не могут быть пересмотрены в сторону их ухудшения.

1.15. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.17. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.18. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, установленные в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются обязательства работников и работодателя по следующим вопросам (ст. 41 ТК РФ):

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Раздел 3. Трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это (ст. 67 ТК РФ).

3.2. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор, в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допуска к работе;

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.4. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

3.5. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МБДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.7. Трудовой договор с работником МБДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.10. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально - экономические трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБДОУ.

3.11. Согласно ч.1, ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

3.12. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- фамилия, имя, отчество работника;
- трудовая функция (должность по штатному расписанию);
- квалификация;
- вид договора;

- срок действия договора (дата начала работы, окончание работы);
- срок испытания;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда (выплаты по повышающим коэффициентам; выплаты компенсационного характера; выплат стимулирующей части оплаты труда);
- условия труда на рабочем месте;
- компенсации за работу с вредными условиями труда;
- виды и условия социального страхования.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.13. Если по причине перемены организационных или технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

3.14. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.15. С 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3.16. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

3.17. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

4. Оплата труда.

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Минимальная оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму выработки, не может быть ниже установленной в Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ).

4.2. Тарифные ставки и оклады устанавливаются в зависимости от различий и сложности труда по каждой профессионально - квалификационной группе с ориентацией на прожиточный минимум в регионе, но не ниже установленного Законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

4.3. По мере изменения МРОТ размеры тарифных ставок и окладов корректируются в сторону повышения.

4.4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области.

4.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

4.7. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

4.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.10. Фонд оплаты труда в МБДОУ определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений (организаций).

4.11. Фонд оплаты труда в учреждении определяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного воспитанника и (или) услугу.

4.12. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;
- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

4.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки в форме единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения (организации) педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности.

Порядок выплаты данного пособия, условия его взыскания при невыполнении установленных условий и обязательств, определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.15. Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Стимулирование руководителей осуществляется на основании Положения, утверждаемого Учредителем. Средняя

заработная плата руководителя не может превышать установленный Учредителем коэффициент кратности к средней заработной плате работников учреждения.

4.16. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются законодательством Российской Федерации, коллективным договором и (или) Положением об оплате труда работников и не могут быть меньше установленных.

4.17. Доплата за работу в неблагоприятных условиях труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 22.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда», по результатам специальной оценки условий труда:

- шеф - повар 4%;
- повар 4%;
- сантехник – 12%.

4.18. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 22 числа каждого месяца за первую половину месяца и 7 числа каждого месяца считать днем окончательного расчета;
- производить доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ);
- производить доплату за работу в ночное время в размере 35% тарифной ставки (оклада) (с 22.00 часов до 6.00 утра);
- оплачивать работникам сверхурочную работу или компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника (ст. 152 ТК РФ);
- оплачивать работу в выходные и праздничные нерабочие дни не менее, чем в двойном размере или предоставлять другой день отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.19. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.20. 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 работодателя о готовности провести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.21. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

4.21. Работодатель обязуется обеспечивать:

- 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);
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.22. Работодатель сохраняет место работы (должность), средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ). К органам государственного надзора и контроля относятся:

- Государственная инспекция труда в Курганской области;
- Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Курганской области;
- Федеральный государственный пожарный надзор.

4.23. Работодатель сохраняет место работы (должность), средний заработок за работниками учреждения в течение 3-х дней простоя учреждения не по вине работодателя и работников в случаях аварийных ситуаций, отключения электроэнергии и водоснабжения при условии занятости работников методической или иной организационной работой. Последующее время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачиваются в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.24. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

4.25. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или его заместителю (ст. 157 ТК РФ).

4.26. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536, раздел V, региональное отраслевое соглашение между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки на 2020-2023 г).

4.27. Работодатель выплачивает работникам 2/3 заработной платы за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст.414 ТК РФ).

4.28. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты, в том числе и для исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска (ст. 139 ТК РФ).

4.29. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок, во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40ч в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Расписание занятий составляется с учетом соблюдения санитарно - гигиенических норм, педагогической целесообразности, возрастных особенностей детей.

5.5. Администрация не имеет права привлекать к сверхурочной работе (в первый день неявки сменяющего работника) без согласия работника (ст.99 ТК РФ).

5.6. Работодатель предоставляет работникам учреждения перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин., который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания помощников воспитателей и младших воспитателей составляет 1 час, который в рабочее время не включается. Время приема пищи включается в рабочее время следующим категориям работников:

- воспитателям;
- поварам (ст.108 ТК РФ).

5.7. Работа в свободное от основной работы время с письменного заявления работника производится на условиях совместительства.

5.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работника (ст. 284 ТК РФ).

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

5.10. Всем работникам МБДОУ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю подряд – суббота, воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.11. Выходные нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней уменьшается на 1 час.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам").

5.15. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день к основному отпуску в 28 календарных дней следующим категориям работников:

- заместителю заведующей по АХР - 14 календарных дней.

5.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.17. В связи с производственной необходимостью с согласия работника может быть осуществлен отзыв работника из отпуска. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.18. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. № 286 ТК РФ).

5.19. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- для проводов детей в армию - 1 день;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи по заключению органов здравоохранения один месяц;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребёнка до 14 лет - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (изм. с 03.07.2016 г.);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- педагогам, осуществляющим экспертизу при аттестации по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;
- другие случаи рассматриваются руководителем МБДОУ индивидуально.

5.20. Педагогическим работникам может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти. Трудовая книжка сотрудника в этом случае хранится в МБДОУ. (закон «Об образовании в Российской Федерации» ст.47 п.5, ст.335 ТК РФ).

5.21. Для четкой организации труда и создания стабильности в работе МБДОУ на основе Трудового кодекса составляется график рабочего времени сотрудников, регламентированный Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденный руководителем, принятый после обсуждения на общем собрании трудового коллектива.

5.22. Режим работы МБДОУ с 7.00 часов утра до 19.00. Выходной день: суббота, воскресенье. В ночное время, праздничные и выходные дни работают сторожа.

5.23. График сменности включен в общий график рабочего времени. Работники не должны изменять график работы по своему усмотрению, меняться сменами по своей личной инициативе без согласования с работодателем. В случае неявки сменяющего сотрудника работник обязан доложить работодателю либо его заместителю, не покидать рабочего места до принятия мер по замене сменщика другим работником (ст.103 ТК РФ).

5.24. Во время проведения текущего ремонта в детском саду с сотрудников снимается ряд обязанностей, связанных с обслуживанием детей. Возлагаются обязанности по проведению ремонтных работ, подготовке помещений к новому учебному году. Продолжительность рабочего дня работников во время ремонта устанавливается в пределах нормируемой части их рабочего времени.

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

Раздел 6. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки переподготовки кадров.

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.2.2. Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры по вопросам высвобождения и трудоустройства.

6.2.3. Считать массовым для учреждений (организаций) образования увольнение 8% и выше от числа работающих в течении 90 календарных дней.

6.2.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией МБДОУ, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее чем за 3 месяца, где указываются причины:

- число и категории работников, которых оно может коснуться;
- срок, в течение которого его намечено осуществить;
- конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

6.2.5. 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:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МБДОУ свыше 10 лет, имеющие детей до 16 – летнего возраста;
- одинокие матери и отцы (попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзной организации МБДОУ.

6.2.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ абзац 2).

6.2.7. 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 вакансии.

6.2.8. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью 6 ст. 413 ТК РФ. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность (ст. 414 ТК РФ).

6.3. Работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

6.3.1. Работодатель обеспечивает право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (закон «Об образовании в Российской Федерации» ст.47, п.5, абзац 2).

6.3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ).

6.3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

6.3.4. 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 дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня.

6.4. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории (закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 49).

Работодатель устанавливает работникам соответствующей полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

6.4.1. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

6.4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой МБДОУ (далее – аттестационная комиссия МБДОУ).

6.4.3. Аттестационная комиссия МБДОУ создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель в состав комиссии не включается.

6.4.4. В состав аттестационной комиссии МБДОУ в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.4.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

6.4.6. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

6.4.7. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, содержащее следующие сведения о педагогическом работнике:

- фамилия, имя, отчество;
- наименование должности на дату проведения аттестации;
- дата заключения по этой должности трудового договора;

- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

6.4.8. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию МБДОУ дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

6.4.9. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

6.4.10. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии МБДОУ с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

6.4.11. Аттестационная комиссия МБДОУ рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

6.4.12. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия МБДОУ принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

6.4.13. Решение принимается аттестационной комиссией МБДОУ в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

6.4.14. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии МБДОУ, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

6.4.15. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии МБДОУ, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

6.4.16. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии МБДОУ, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

6.4.17. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии МБДОУ составляется выписка из протокола, содержащая сведения: фамилия, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дата заседания комиссии МБДОУ, результаты голосования, решение аттестационной комиссии МБДОУ. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

6.4.18. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4.19. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- ж) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

6.4.20. Аттестационная комиссия МБДОУ даёт рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

6.4.21. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность), (ст. 74 ТК).

6.4.22. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК).

6.4.23. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

6.4.24. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

6.4.25. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

6.4.26. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

6.4.27. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

6.4.28. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

6.4.29. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматриваются аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

6.4.30. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

6.4.31. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

6.4.32. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

6.4.33. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

6.4.34. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

6.4.35. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с

целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награждённых государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получившие почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности;
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;
- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального (мастерства) учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации.

6.4.36. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

6.5. Профсоюз осуществляет:

6.5.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.5.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МБДОУ, утверждении квалификационных характеристик работников.

7. Охрана труда и здоровье

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников МБДОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

7.1.2. Принимать меры по реализации Соглашения по охране труда. Ежегодно выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.3. Обеспечить приоритетность финансирования Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

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

7.1.5. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ст. 225 ТК РФ абзац 3).

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

7.1.7. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МБДОУ.

На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.8. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника, в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

7.1.9. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением работниками МБДОУ инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

7.1.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, бюджетными ассигнованиями и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.13. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

7.1.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

7.1.16. Оказывать содействие технической инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда беспрепятственно посещать МБДОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.1.18. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях МБДОУ нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет средств МБДОУ.

7.1.19. Создавать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить членов профсоюзного комитета.

7.1.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.21. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива МБДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей и работников МБДОУ;
- избирать уполномоченного по охране труда, направлять представителей от работников в комиссию по охране труда;
- принимать участие в работе комиссии по оздоровлению работников за счёт средств городского бюджета, в соответствии с Соглашением;
- контролировать расходование средств на охрану труда, выделяемых учреждением в соответствии с городским Соглашением из бюджета города;
- направить представителя от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.2.1. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведения мероприятий по охране труда работников МБДОУ в соответствии с законодательством.

7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашение по охране труда на календарный год.

7.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечении безопасности работников ДОУ.

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

7.2.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.6. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.2.7. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.3. Работодатель, в соответствии со ст.76 ТК РФ, отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.4. Работники МБДОУ в возрасте от 40 до 55 лет имеют право на освобождение от работы, в связи с прохождением диспансеризации в течение одного рабочего дня, ежегодно.

На это время за такими работниками сохраняется место работы и средний заработок (Федеральный закон от 31.07.2020г. №261-ФЗ).

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии

В целях усиления социально-экономической защищенности работников

МБДОУ стороны договорились что:

8.1. Работникам предоставляются общие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда).

8.2. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

8.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 116 ч. 2 ТК РФ.

8.4. С работников, основным местом работы которых является дошкольное учреждение, взимать плату за содержание детей, посещающих МБДОУ в размере 50% на основании решения Курганской городской думы.

8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусматриваются при получении образования соответствующего уровня впервые в соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ.

8.6. Выплачивать разовую компенсацию в качестве материальной поддержки в размере 50000 рублей молодым специалистам, пришедшим в учреждение после окончания учебного заведения в течение первого полугодия учебного года.

8.7. В пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, при наличии финансовых средств, работникам МБДОУ может выплачиваться единовременное вознаграждение по достижении возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин.

8.8. Оказывать материальную помощь работникам в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких.

8.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, квалификационные категории сохраняются до достижения работником пенсионного возраста.

8.10. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационной категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3 – х лет, после выхода на работу устанавливается прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда, с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст. 256 ТК РФ);

8.11. Предоставлять гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании согласно ст. 184 ТК РФ.

8.12. В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательных организаций могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В условиях режима дистанционной (частично дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (приказ Минобрнауки РФ №536, раздел 5, ТК РФ ст.139, ст.312.1.), локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель оформляет перевод на дистанционную (частично дистанционную) работу по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе работника на дистанционную (частично дистанционную) работу.

8.13. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

8.13.1. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

8.13.2. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам коллектива, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

Раздел 9. Пенсионное обеспечение и стаж

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 г. № 27 ФЗ «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель совместно с МКУ «ЦБУДС № 2» представляет органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом.

9.2. Стороны по просьбе членов коллектива осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9.3. В стаж педагогической деятельности засчитывается время работы в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по педагогическим должностям на условиях полного и неполного рабочего времени, в том числе при работе по совместительству (Решение Курганской городской Думы от 26.06.2013 № 116 «О формировании фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Кургана»).

9.3.1. Продолжительность стажа педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

9.3.2. Вопросы исчисления стажа педагогической деятельности рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников).

9.3.3. В стаж педагогической деятельности засчитывается (ст. 121 ТК РФ):

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию.

9.3.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются (ст. 121 ТК РФ):

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

9.3.5. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

Аттестация работников МБДОУ производится при участии представителей профсоюзной организации.

10.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 г. №10 – ФЗ профсоюзной организации предоставляются средства связи, в том числе компьютерное оборудование, множительная техника.

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

10.1.4. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 г. №10 – ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профсоюза с комиссией по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзной организации.

10.1.5. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем выборного профсоюзного органа ДОУ в течение двух лет после окончания срока его полномочий в связи с сокращением численности лиц или штата работников, недостаточной квалификации работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.1.6. Увольнение председателя профсоюзной организации по инициативе работодателя в соответствии с п. 2.3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.2. По согласованию с профсоюзным комитетом 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 нерабочие (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 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 и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного 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 коллективным договором.

10.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя профсоюзной организации при проведении аттестации, поощрении работников.

Предусматривают возможность установления стимулирующих выплат председателю профсоюзной организации. Размер данной доплаты определяется положением «Об оплате труда» МБДОУ.

10.4. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 г. № 10-ФЗ профсоюзный комитет в праве по просьбе членов профсоюза, а также собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития МБДОУ.

10.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию, комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

10.7. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, в вышестоящий профсоюзный орган.

11.1.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

11.1.3. Отчитываются о ходе выполнения положений Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива МБДОУ 2 раза в год.

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

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

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор заключается сроком на три года. Договор вступает в силу с 31 марта 2021 года по 30 марта 2024 г.

12.2. Администрация и профком обязуются считать неотъемлемой частью коллективного договора:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение «Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 103»;
- соглашение по охране труда.


12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

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

Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий МБДОУ

 /Корюкина Е.Н./



Представитель работников:

Председатель ПК

 /Менщикова А.А./