

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – Детский сад № 4»
городского округа Шуя Ивановской области

От работодателя:
Заведующий
Новикова Н.С.
«19» 01 2021 г.
Приказ № 5 от « 19 » 01 2021 г.



От работников:
Председатель профсоюзного комитета
Муратова В.С.
«19» 01 2021 г.
Протокол № 44 от « 19 » января 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – Детский сад № 4»
на 2021-2023 гг.

Регистрационный номер:



Дата вступления в силу:
«19» 01 2021 г.

Почтовый и юридический адрес организации:
155900, Ивановская область, г. Шуя, ул. Свердлова д.115А
Телефон организации: 8 (49351) 4-55-68
Электронный адрес: shuyamdou4@mail.ru

Данные исполнителя: Новикова Н.С.,
заведующий МДОУ «Центра развития ребенка – Детский сад № 4»,
8 (49351) 4-55-68, shuyamdou4@mail.ru

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 4»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29.12.2012 г.
- Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ивановской области «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» № 35-03 от 08.06.2012 г.
- Отраслевое (региональное) соглашение между Департаментом образования Ивановской области и областной организацией профсоюза работников народного образования и науки по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области;
- Отраслевое (муниципальное) соглашение между отделом образования Администрации городского округа Шуя и Шуйской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Новиковой Надежды Степановны (далее – работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя выборного органа первичной профсоюзной организации - председателя Муратовой Веры Сергеевны (далее – профком). Профком представляет интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзах, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. (ст.30 ТК РФ)

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с

работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Коллективный договор предусматривает для работников создание условий труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ и Ивановской области, настоящим коллективным договором и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

заключение трудового договора в письменной форме 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);
издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором. (Приложение №1)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора с членом профсоюза учитывается мнение профкома образовательной организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей.

2.3. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.6. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7 Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.8. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной образовательной организации;
- работники, имеющие Почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.10. Выплата пособия в размере двухнедельного среднего заработка, кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию «неизбрание на должность», предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: «17» числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и «2» числа последующего месяца за вторую половину предыдущего месяца. В случае совпадения дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления по заявлению работника на его лицевой счет, указанный в заявлении.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работ, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении за счет образовательного учреждения, работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода

заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней со дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате под роспись.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

базовую и стимулирующую части. В базовую часть включено: должностной оклад с учётом повышающих коэффициентов за квалификацию, сложность и объем работы, за интенсивность труда, за книгоиздательскую продукцию, региональные надбавки. В стимулирующую часть включено: выплаты за результативность и эффективность деятельности работника.

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных условиях труда), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации.

- доплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с расширенной зоной обслуживания, замещением за временно отсутствующих работников (отпуска, больничные листы и пр.)

- выплаты стимулирующего характера и других видах материального поощрения сотрудников на основании Положения о системе оплаты труда работников МДОУ «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение № 2);

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже **одной сто пятидесятой** действующей в это время **ключевой ставки** Центрально банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при изменении показателей оценки результативности и эффективности деятельности при назначении стимулирующих выплат;

3.6. Формирование штатного расписания является компетенцией дошкольной организации в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, п.3 ст.28;

3.7 При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам устанавливаются гарантии и компенсации:

а) оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

- устанавливается доплата в размере 12% от должностного оклада работникам, занятым на следующих должностях: шеф-повар, повар, оператор по стирке спецодежды и белья, кухонный работник;

3.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

3.9. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.10. В период отмены воспитательно - образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.11. Не допускаются случаи направления работодателем педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы и без возмещения им командировочных расходов.

3.12. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии со ст.145 ТК РФ (№ 347-ФЗ). Предельный уровень соответствия среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей определяется органом местного самоуправления в размере, не превышающем размера, который установлен нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

3.13. С целью повышения материальной заинтересованности персонала в улучшении воспитательно-образовательной работы с детьми и при наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель по согласованию с отделом образования Администрации городского округа Шуя, может назначить премиальное вознаграждение работникам в соответствии с Положением о порядке премиальных выплат работникам МДОУ «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение №3);

3.14. Нормы труда работников, графики работы учреждения и работников определены в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск руководителю, старшему воспитателю, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре – 56 календарных дней, на основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (в редакции от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановления Правительства РФ от 08.08.2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Всем педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня, на группах компенсирующей направленности – 56 календарных дней; младшему обслуживающему персоналу - 28 календарных дней, заместителям руководителя, помощникам воспитателей - 28 календарных дней.

Родителям, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое время по их желанию.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отпускные выплачиваются за 3 дня до начала отпуска. Средний дневной заработок для оплаты отпускных и выплат компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 3

календарных месяца, предшествующих отпуску, если это не ухудшает положения работников по сравнению с п.4 ст.139 ТК РФ.

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ст. 125 ТК РФ).

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

Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ) и на основании отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области :

- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – не менее 4 календарных дней;

- уполномоченному по охране труда – не менее 2 календарных дней;

- установить и предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя ДООУ (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования городского округа Шуя от 06.03.2020 г. п. 6.3.1.), их заместителей, руководителей структурных подразделений, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за напряженность труда, возможность работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий;

 - заведующему дошкольным учреждением за напряженность труда и ненормированный рабочий день – 5 календарных дней;

 - заместителю заведующего по административно-хозяйственной части за напряженность труда и ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;

 - старшему воспитателю за напряженность труда и ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;

 - главному бухгалтеру – 3 календарных дня.

Предоставлять руководителю и работникам МДОУ с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств;

- руководителю и работникам образовательной организации, не пропустившем ни одного рабочего дня по болезни и не имеющем дисциплинарных взысканий по работе в течение календарного года – предоставляется 2 рабочих дня дополнительного отпуска на основании п. 6.2.2 Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования городского округа Шуя Ивановской области от

06.03.2020 г. Дополнительный отпуск присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

- за вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда следующим работникам: шеф-повару, повару, кухонному работнику, оператору по стирке спецодежды и белья – до 7 календарных дней; (раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22).

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;
- председателям первичных организаций профсоюза - не менее 4-х рабочих дней в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – не менее 2 рабочих дней в год;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

4.2.1 Одному из родителей (законных представителей) предоставляется по уходу за детьми – инвалидами до достижения ими 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Выплаты производить при наличии средств в учреждении.

4.3. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- отцу при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - до 2-х календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам - до 3 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

4.4. Педагогическим работникам учреждения предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ.

4.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в двойном размере.

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

4.7. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.8. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим воспитательно – образовательную работу, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом, при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены воспитательно – образовательной работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.9. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность работы в группе. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.11. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов ДООУ в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим

педагогам (воспитателям) на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.12. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ)

4.13 По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ)

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Ивановской области соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о и настоящим коллективным договором.

5.2.2. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. В определенных случаях первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением выборного коллегиального органа иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя вышестоящего профсоюзного органа). Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника. Аттестация в целях установления соответствия занимаемой должности проводится раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией организации. Аттестация на первую и высшую категорию проводится по желанию педагогического работника. Педагогический работник самостоятельно обращается с заявлением в аттестационную комиссию, формируемую соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

5.2.3. На основании областного трехстороннего соглашения при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам, на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах:

- имеющим почетные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почетный работник ... РФ»);

- имеющим ученые степени по профилю работы;

- подготовившим в меж аттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для

поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);

- проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов.

5.2.4. Оплата труда педагогических работников, руководителя и его заместителей учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.2.5. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4, части 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения-работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – по заявлению работника на срок не более одного года сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

5.3. В целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника в ДООУ применяются меры поощрения, предусмотренные Положением о поощрениях работников МДООУ «Центр развития ребенка – детский сад № 4» (Приложение №5);

VI. Охрана труда и здоровья, социальное страхование

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, а также снижение уровней профессиональных рисков заключается План мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровней профессиональных рисков (Соглашение по охране труда).

6.2. Работодатель обязан обеспечить, с учетом мнения профкома, проведение в установленном порядке работ по специальной оценке рабочих мест по условиям труда, оценке уровней профессиональных рисков.

6.3. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с Законодательством РФ.

6.4. Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.5. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.8. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

На основании ст.185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.9. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.10. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.1. вести учет работников, нуждающихся в санаторном лечении, лиц длительно и часто болеющих.

6.11.2. совместно с Работодателем обеспечивать эффективное использование средств фонда социального страхования на отдых детей в оздоровительных лагерях.

6.12. Работодатель при экономии средств фонда заработной платы материальную помощь работникам по утвержденному с учетом мнения Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размером. (Приложение №4);

6.13. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 181н от 01.03.2012 г. Работодатель обязуется создать следующие условия для работников:

6.13.1. организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе, мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»(ГТО);

6.13.2. устройство новых или реконструкция, приспособление имеющихся помещений и площадок для занятий работниками спортом;

6.13.3. создание и развитие физкультурно-спортивных секций, клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

6.14. Проводить профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ (Протокол заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 30.03.2019 №3)

6.15. Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

установление системы оплаты труда;

принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

утверждение должностных обязанностей работников;

определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

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

7.12. Работодатель обязуется:

7.12.1. признавать профсоюзный комитет единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора;

7.12.2. не вмешиваться в деятельность профсоюзного комитета, не ограничивать его права, предоставленного Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства в учреждении.

7.12.3. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации 1 день в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе участие в семинарах, конференциях, собраниях, краткосрочной профсоюзной учебе.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3 Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 30 мая анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в отдел образования и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

8.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.8. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

9. Заключительные положения

9.1. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

9.2. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 5 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

10. К настоящему коллективному договору прилагаются:

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение № 1);

10.2. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение № 2);

10.3. Положение о премиальных выплатах работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение № 3);

10.4. Положение о поощрении работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение № 4);

10.5. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение № 5);

10.6. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – Детский сад № 4» (Приложение № 6);

10.7. Соглашение (план мероприятий) по охране труда на 2018 год (Приложение № 7);