

От работодателя: От работников:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Ивушка»



Н.В. Федоренко

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Ивушка»

 Е.В. Мосенцева

« 17 » августа 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад № 3 «Ивушка»

с 17.08.2021 по 16.08.2024

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 18357
от 17.08.2021 года

Целинский район

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3 «Ивушка» (далее – МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка», в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка», независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) и работодателя в лице его представителя – заведующего МБДОУ № 3 «Ивушка».

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. 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 организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.6.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка»;

- 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.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка».

1.8. 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.

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

1.10. При реорганизации образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

-стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ; Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.

-ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия в составе: от работодателя – 1 представитель, от работников - 1 представитель. Стороны дважды в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» разрабатывает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Стороны договорились о том, что:

-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 его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

-прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

-приказ (распоряжение) работодателя 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 (распоряжения).

2.4 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка», отраслевым, территориальным соглашением, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор с постоянными работниками МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» 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 на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. 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.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка».

Трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

-указание места работы (юридический адрес работодателя);

-трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ);

-определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

-условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, премиальные выплаты);

-режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

-компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

-условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

2.10. За работником признается право на забастовку как способ разрешения

коллективного спора, в соответствии с ТК РФ.

2.11. За работниками, участвующими в забастовке, сохраняются место работы и должность.

2.12. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке не допускается.

2.13. Работодатель, получивший письменное согласие сотрудников, сможет вести их трудовые книжки в электронном виде с 1 января 2021 года.

Электронная трудовая книжка — это сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Согласно новой статье 66.1 Трудового кодекса, работодатель обязан формировать в электронном виде основную информацию о работнике и передавать ее для хранения в Пенсионный фонд.

В сведения о трудовой деятельности будет включаться информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, а также другая информация.

2.14. Работодатель обязан проинформировать работников о праве сделать выбор между бумажной или электронной трудовой книжкой до 30 июня 2020 года.

2.15. Работодатель продолжит вести трудовую книжку работника на бумажном носителе, если от него не поступит заявления о ведении её в электронном виде.

2.16. Работодатель, в случае, если работник предпочтет электронный формат книжки, зафиксирует этот факт в бумажной трудовой книжке и вернет ее сотруднику.

2.17. Работник, не позднее 31 декабря 2020 года, должен письменно сообщить о своем выборе ведения трудовой книжки, подав заявление.

2.18. У работников, впервые устраивающихся на работу с 1 января 2021 года, данные об их трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде.

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

3. Оплата труда и нормирование труда работников

Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с действующими Постановлениями Администрации Целинского района, на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ивушка».

3.1.2. Минимальный размер оплаты труда работников МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» не может быть ниже величины прожиточного минимума

трудоспособного населения, устанавливаемого одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом (ст.133 ТК РФ), а также не ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Ростовским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области (ст.133 (1) ТК РФ)

3.1.3. Индексация заработной платы работникам МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.(ст.134 ТК РФ).

3.1.4. Заработная плата работников МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» включает в себя размеры:

- должностной оклад (ставку заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплата за работу по совместительству;

3.1.5. Размеры выплат заработной платы работникам МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» устанавливаются заведующим самостоятельно в соответствии с тарификацией на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.6. МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка», в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров;

3.1.7. В случае, если начисленная за данный месяц месячная заработная плата работникам МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка», отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), ниже минимального размера оплаты труда, то производится доплата рабочим и служащим до минимального размера оплаты труда из месячного фонда оплаты труда МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка».

3.1.8. Ежемесячная доплата рабочим и служащим устанавливается к месячной заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, в абсолютной величине, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы по основному месту работы.

Размер доплаты к месячной заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается для расчета среднего заработка.

3.1.9. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
- при получении образования. При получении диплома о высшем профессиональном образовании со дня предоставления документа.
- при получении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

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

3.1.11. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Положением о компенсационных выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ивушка».

3.1.12. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.13. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка» и стимулирования результативности и качества труда работников образовательного учреждения устанавливаются выплаты на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ивушка», Положения о порядке установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ивушка».

3.1.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные Учредителем. Дни выплаты заработной платы 6 и 20 числа. Выдача заработной платы производится путем зачисления на банковскую карту.

3.1.15. В соответствии с ч.8. ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт заведующий МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка».

3.1.17. В соответствии со ст. 142 ТК РФ 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.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в последний день работы.

3.2.3. Расходование средств стимулирующего фонда в соответствии с локальными актами МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка».

3.2.4. Оплату времени простоя не по вине работодателя - в размере не менее двух третьей средней заработной платы работника.

Оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника — в размере не менее двух третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.2.5. Оплату труда работников, занятых на работе с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации, локальными актами МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка».

Повышение заработной платы по указанным основаниям с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.2.6. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00), в соответствии с локальными актами МБДОУ «д/с № 3 «Ивушка».

3.2.7. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

3.2.8. Выплату работникам пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами.

3.2.9. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБДОУ № 3 «Ивушка» средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на премирование работников за выполненную работу, согласно Положения о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ивушка»».

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы, утвержденным

работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Для педагогических работников и женщин учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, 7,2 часа в день за ставку заработной платы по основной работе; мужчинам – 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами.

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ивушка».

4.1.7. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.1.9. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы дошкольного учреждения.

4.1.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.1.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Компенсация выплачивается в конце календарного года при наличии экономии фонда заработной платы.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. По письменному заявлению предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких работников- до 5 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома - до 5 календарных дней;
- по состоянию здоровья – до 1 месяца;
- работающим инвалидам - до 2-х месяцев.

Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из супругов либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

4.2.2. Время перерыва для отдыха и питания работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

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

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель создаёт условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также - по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

5.3.Работодатель обязуется:

5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:

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

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

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. Уведомление 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.

6.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профкома.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда определенные Соглашением по охране труда средства.

7.1.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.5. 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.

7.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

7.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.10. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.11. Оказывать содействие общественному техническому инспектору по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в

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

7.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. 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.

7.1.13. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

7.1.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

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

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

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 или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.19. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.20. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также обязательной медицинской вакцинации работников за счет средств работодателя.

Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора.

7.1.21. Освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работника, являющегося получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, а также работником предпенсионного возраста, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДООУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДООУ;
- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда;
- организовать мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах через просвещение, борьбу с дискриминацией работников, живущих с инфицированными ВИЧ/СПИД (Рекомендации Международной организации труда)

7.2.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

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

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

7.2.4. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работникам МБДОУ № 3 «Ивушка» при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов из фонда стимулирующих выплат.

8.2. Осуществлять контроль в части обеспечения педагогических работников бесплатной жилой площадью с отоплением и освещением в сельской местности, в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

8.3. Осуществлять контроль над предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в т.ч. перешедшим на пенсию, сельской местности.

8.4. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется 8.4. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

8.5. В соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Воспитатель	Воспитатель

8.6. При направлении работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.7. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных,

по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

8.8. Стороны считают, что работодатель:

8.7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.7.3. Обеспечивает социальную поддержку по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам и специалистам, работающим в сельской местности.

8.9. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

8.8.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.8.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

8.8.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

8.8.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

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

9. Пенсионное обеспечение

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников

бюджетной сферы.

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

9.4. Работодатель, с письменного согласия работников предпенсионного возраста, состоящих в трудовых отношениях, предоставляет им льготы по обмену информацией по вопросам назначения и выплат пенсий с территориальным пенсионным фондом Российской Федерации в электронном виде.

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 руководителем МБДОУ № 3 «Ивушка» с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.1.2. Выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование средства связи (в т. ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

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. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

10.1.5. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.6. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам; разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;

- применение системы оплаты труда;
- массовые увольнения работников;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление графиков сменности, расписаний занятий;
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- размер повышения оплаты труда в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.1.7. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов за счет профсоюзных отчислений.

10.1.8. Выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

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

10.1.10. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и другие.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценки условий труда педагогических работников учреждения.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости.

12. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

12.2. Своевременно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.

12.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. 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.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

12.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от 1 июля 2021 года