

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Угранский детский сад «Катюша» Угранского района Смоленской области

Принят на общем собрании работников
МБДОУ детский сад «Катюша»

Протокол № 5 от 29.06.2020 года

Принят с учетом мнения
Совета трудового коллектива
МБДОУ детский сад «Катюша»

 Голик А.А.

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Угранский детский сад «Катюша»

на 2020 – 2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Отделе социальной защиты населения в Вяземском районе в Угранском районе
(указать наименование органа)

Регистрационный № 5 от « 02 » 07 2020 г

Главный специалист в Угранском районе
ОСЗН в Вяземском районе



Е.А.Крупенченкова

Угра
2020 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Угранский детский сад «Катюша» (МБДОУ детский сад «Катюша») и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей, направленный на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБДОУ детский сад «Катюша» (в дальнейшем – ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.12г. No273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1"О занятости населения в Российской Федерации";
- Законом Смоленской области от 31 октября 2013г. № 122-з "Об образовании в Смоленской области» и иных нормативных правовых актах.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива, выбранного на общем собрании большинством (далее – представитель трудового коллектива).
- работодатель – в лице заведующего ДОУ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Совет трудового коллектива, а также администрация ДОУ обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.11. При смене формы собственности ДООУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДООУ.

1.16. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников ДООУ.

1.17. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст.54,55,419 ТК РФ)

1.18. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте ДООУ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения в ДООУ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ, Уставом и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Штатное расписание ДООУ утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано пройти предварительный медицинский осмотр и предъявить Работодателю документы, предусмотренные в ст. 65,69 ТК РФ

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись со следующими документами (ст.68 ТК РФ):

- Устав ДООУ;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;

- Иные локальные нормативные акты.

2.5. Трудовой договор с работником оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.6. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок (согласно ст. 58 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера;
- условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

Введенный в ДОУ механизм «эффективного контракта» подразумевает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 ТК РФ и ст.46 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.11. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, в полном объеме.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ и ст.. 336 ТК РФ и иными Федеральными законами

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) СМК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется на профессиональное обучение и или дополнительное профессиональное образование 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(ст.187 ТК РФ.)

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня по направлению работодателя, (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения).

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: на соответствие занимаемой должности; добровольное прохождение аттестации на первую и высшую квалификационные категории и по её результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям тарифы оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников ДОО, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления СТК и службы занятости.

Уведомление должно содержать проекты о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством.

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

4.4. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке, в счёт установленной квоты, ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Стороны договорились что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющие длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении (свыше 10 лет)
- лицанаграждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- одинокие родители(попечители), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет.
- молодые специалисты со стажем работы менее одного года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст 178, 180 ТК РФ).

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

4.9. Расторжение трудового договора по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1 В ДОУ режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения (согласования) СТК, а также условиями трудового договора.

5.2. Продолжительность рабочей недели (пятидневная) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.2.1. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.3. В соответствии с действующим законодательством (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) для педагогов установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов

в неделю за ставку заработной платы: воспитателям— 36 часов в неделю; музыкальному руководителю – 24 часа в неделю.

5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается работодателем одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.7. 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. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. 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 дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. В летний период 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.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) СТК не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.11. Продолжительность отпуска для педагогических работников ДООУ не менее 42 календарных дней, для остальных работников - не менее 28 календарных дней

5.12..Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, администрация предоставляет по желанию работника (заявление) в течение года отпуск без сохранения заработной платы.

5.13. В обязательном порядке администрация предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск по заявлению работника (при наличии экономии ФОТ) с учетом мнения СТК от 1 до 5 календарных дней в случае:

- своей юбилейной даты (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины);
- смерти близких родственников (свои родители, родители мужа, дети, супруги, братья, сестры);
- рождения ребёнка (мужу);
- вступления работников в брак, а также их детей;
- проводов мужа, сына в армию;
- переезда на новое место жительства.

5.14. Дополнительный оплачиваемый отпуск по заявлению работника (при наличии экономии ФОТ) предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем до 12 календарных дней (Приложение № 1)

5.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ); Положения о предоставлении длительного отпуска сроком на один год, разработанного ДООУ.

5.16. Работникам занятых на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, определяемым по результатам специальной оценке условий труд предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, не менее 7 календарных дней.

5.17. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сверх основного отпуска в размере 2 дней работникам, безвозмездно сдающим кровь.

5.18. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

5.19. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст.255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Стороны договорились о том, что: заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности,

количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается и изменяется с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов; обеспечения государственных гарантий по оплате труда; профессиональных квалификационных групп и перечня видов выплат компенсационного стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работников ДОО определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Катюша», разработанного и принятого в соответствии с законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации.

6.4. В положении об оплате труда работников ДОО предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.5. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

6.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую часть отработанного месяца 20 числа этого месяца, за вторую часть 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет работника. Всем работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем (ст.136 ТК РФ).

6.7. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

6.8. Выплаты компенсационного характера предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.9. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера педагогическим и иным работникам МБДОУ детский сад «Катюша». Документ разрабатывается и реализуется администрацией дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) СТК.

6.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в дошкольном образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающего право на установление и (или) изменение размера повышающих коэффициентов;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При изменении размеров повышающих коэффициентов педагогическим работникам, осуществляющих образовательный процесс в период пребывания работника в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

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

6.12. Работодатель обязуется:

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения СТК в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
 - своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
 - информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);
 - согласовывать с профсоюзом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;
 - возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- 6.12.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и

территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Стороны признают, что оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

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

6.15. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда (от 4% до 12%) по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%. (Приложение № 2)

6.16. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.17. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.19. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях: ,

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

7.2.3. Учитывать квалификационную категорию педагогическим работникам, переехавшим из других субъектов РФ.

7.2.4. Допускать к прохождению аттестации с целью установления квалификационной категории педагогических работников независимо от продолжительности работы в ДОУ, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.3 Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры (Письмо Минобрнауки России N 08-415 "О реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование" от 23.03.2015).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ) заключается Соглашение по охране труда. (Приложение № 3).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.2.2. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы; предусматривать средства на организацию обучения по противопожарной безопасности.

8.2.3. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.2.4. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

8.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.2.6. Проводить работу по специальной оценке условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (в состав аттестационной комиссии обязательно включать членов профсоюза и комиссии по охране труда).

8.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по

трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств ДОУ.

8.2.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медосмотров работников. (Приложение № 4)

8.2.10. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.11. Своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам, в т.ч. моющими и обезвреживающими средствами. (Приложение № 5).

8.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет.

8.2.13. Информировать коллектив работников, в лице СТК ДОУ, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3.2. СТК осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами ДОУ, за выполнением мероприятий по противопожарной безопасности.

8.3.3. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже 1 раза в год о выполнении соглашения по охране труда на Общем собрании работников ДОУ.

8.3.4. Администрация и СТК создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

8.3.5. При несчастном случае на производстве по вине ДОУ работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда заработной платы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТК

Совет трудового коллектива обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью занесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.
- 9.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 9.9. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 9.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов" работников.
- 9.11 .Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.
- 9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников дошкольного образовательного учреждения.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.
- 10.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).
- 10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

10.4. Работодатель обязан:

10.4.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.4.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.4.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

10.5. Председатель Совета трудового коллектива обязуется :

10.5.1. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание общего собрания работников ДООУ по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

10.5.2. Проинформировать учредителя образовательного учреждения о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.


10.5.3. Потребовать от учредителя образовательного учреждения расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст.).

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания и может быть пролонгирован еще на три года.

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

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад «Катюша»

 А.В. Сучкова
«19» 06 2020 года

От работников:

Председатель СТК МБДОУ детский сад «Катюша»

 А.А. Голик
«29» 06 2020 года

М.П.



Приложение №1

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительностью дополнительного отпуска.**

Должность	Основание	Дополнительный отпуск
Заведующий хозяйством	Статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации	12 календарных дней

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детский сад «Катюша»


_____ А.В. Сучкова
«29» 06 2020 года

М.П.



От работников:
Председатель СТК МБДОУ детский сад «Катюша»


_____ А.А.Голик
«29» 06 2020 года

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1.	Периодические медицинские осмотры работников				1 раз в год	Заведующий	
2.	Оснащение медицинских аптек необходимыми медикаментами				По мере необходимости	Заведующий	
3.	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды				По мере необходимости	Заведующий, завхоз	

4. Мероприятия по пожарной безопасности, ГО и ЧС

1.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом д/с инструкции о мерах пожарной безопасности, ГО и ЧС				По плану	Заведующий	
2.	Обеспечить учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара, ЧС				постоянно	Заведующий	
3.	Обеспечение помещений первичными средствами пожаротушения (огнетушителями)				Постоянно	Заведующий, завхоз	
4.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				По плану	Заведующий	

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детский сад «Катюша»

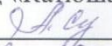
А.В. Сучкова
«29» 06 2020 года



От работников:
Председатель СМК МБДОУ детский сад «Катюша»

А.А. Голик
«29» 06 2020 года

6.	Подсобный рабочий по кухне	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
7.	Сторож	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
8.	Заведующий хозяйством	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детский сад «Катюша»
 А.В. Сучкова
«29» 06 2020 года


От работников:
Председатель СМК МБДОУ детский сад «Катюша»
 А.А. Голик
«29» 06 2020 года




Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.

Профессия или должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи (шт., пары)
Подсобный рабочий по кухне	- колпак (косынка) х/б -фартук прорезиненный, -перчатки резиновые, -сапоги резиновые, -перчатки с полимерным покрытием	1 на год 2 на год 6 пар на год 1 на год 1 на год

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детский сад «Катюша»

 А.В. Сучкова
«23» 06 2020 года

От работников:
Председатель СТК МБДОУ детский сад «Катюша»

 А.А.Голик
«23» 06 2020 года

М.П.



Пронумеровано, пронумеровано
И скреплено печатью (24) листов
Заведующий МБДОУ детский сад «Катюша»
Сункова А.В.



