

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
 Е.А. Блохина

«16» ноября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 10»

 Ю.С. Гербер
«16» ноября 2020 г.

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Кургана «Детский сад общеразвивающего № 10 «Аленушка»

Коллективный договор

на период с 16 ноября 2020 года по 16 ноября 2023 года

г. Курган

0

Раздел 1. Общие положения

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

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 10 «Аленушка» (далее МБДОУ «Детский сад № 10») представленный в лице заведующего Гербер Юлии Сергеевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 10», именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Блохиной Елены Анатольевны.

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

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

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

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

1.8. Настоящий коллективный договор заключается на общем собрании трудового коллектива сроком на три года и вступает в силу со дня

подписания его сторонами и утверждения его на общем собрании трудового коллектива. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.10.1. Работодатель:

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

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБДОУ «детский сад № 10», а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.10.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МБДОУ «Детский сад № 10»;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные

органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

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

1.12. При реорганизации (слиянии, выделении) МБДОУ «Детский сад № 10» коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации МБДОУ «Детский сад № 10» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене формы собственности МБДОУ «Детский сад № 10» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ «Детский сад № 10» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

1.14. При всяком пересмотре пунктов договора условия труда работников МБДОУ «Детский сад № 10» не могут быть пересмотрены в сторону их ухудшения.

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

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

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

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

Раздел 2. Структура и содержание коллективного договора

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

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

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого

тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

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

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

- Оплата труда;
- Рабочее время и время отдыха;
- Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- Охрана труда и здоровье;
- Социальные льготы и гарантии;
- Пенсионное обеспечение;
- Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- Другие вопросы, определенные сторонами.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1. 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 уполномоченного на это (ст. 67 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- фамилия, имя, отчество работника;
- трудовая функция (должность по штатному расписанию);
- квалификация;
- вид договора;
- срок действия договора (дата начала работы, окончание работы);
- срок испытания;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда (выплаты по повышающим коэффициентам; выплаты компенсационного характера; выплат стимулирующей части оплаты труда);
- условия труда на рабочем месте;
- компенсации за работу с вредными условиями труда;
- виды и условия социального страхования.

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

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

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

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

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

4. Оплата труда

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

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

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

4.4. Оплата труда работников МБДОУ производится на основании Решения Курганской городской Думы от 27.06.2018 г. № 115 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Кургана»

4.5. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

4.6. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 8 и 23 числа каждого месяца;
- производить доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ);

- производить доплату за работу в ночное время в размере 35% тарифной ставки (оклада) (с 22.00 часов до 6.00 утра);

- оплачивать работникам сверхурочную работу или компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника (ст. 152 ТК РФ);

- оплачивать работу в выходные и праздничные нерабочие дни не менее, чем в двойном размере или предоставлять другой день отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

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

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

4.10. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.72/2, 157 ТК РФ).

4.11. Время простоя по причинам, не зависящим, от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (ст. 157 ТК РФ).

4.12. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

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

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

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

4.15. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты, в том числе и для исчисления среднего дневного заработка для

оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска (ст. 139 ТК РФ).

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

4.17. Доплата за работу в неблагоприятных условиях труда, предусмотренным типовым перечнем Г.А.С.М. 1200374 до 12% тарифной ставки (ст. 147 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.11.2008 г. № 870 «ОБ установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда»).

№ п/п	Должность	Размер доплаты в %
1	Шеф - повар	0,12%
2	Повар	0,12%
3	Подсобный рабочий кухни	0,08%

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по

совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работника (ст. 284 ТК РФ).

5.1.3. Работа в выходные нерабочие и праздничные дни запрещена.

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

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

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

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

5.1.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом (ст. 115 ТК РФ).

5.1.8. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется работникам: заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог, тьютор (Постановление Правительства РФ о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках от 14 мая 2015 г. N 466).

5.1.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днем (ст.117, 118 ТК РФ):

- Заместитель заведующего по АХР 14 календарных дней;
- Завхоз 7 календарных дней;
- Шеф-повар 7 календарных дней;
- Повар 7 календарных дней.

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

5.1.11. В связи с производственной необходимостью с согласия работника может быть осуществлен отзыв работника из отпуска.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.1.13. Работникам, проработавшим весь календарный год без больничных листов, предоставлять 3 дня без сохранения заработной платы, которые могут быть присоединены к основному отпуску.

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ)
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи по заключению органов здравоохранения - один месяц;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребёнка до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (изм. с 03.07.2016 г.);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- педагогам, осуществляющим экспертизу при аттестации по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;
- другие случаи рассматриваются руководителем МБДОУ «Детский сад № 10» индивидуально.

5.1.16. Педагогическим работникам может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

Трудовая книжка сотрудника в этом случае хранится в МБДОУ. (Закон «Об образовании в Российской Федерации» ст.47 п.5, ст.335 ТК РФ)

5.2. Для четкой организации труда и создания стабильности в работе МБДОУ «Детский сад № 10» на основе Трудового кодекса составляется график рабочего времени сотрудников, регламентированный Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденный руководителем, принятый после обсуждения на общем собрании трудового коллектива.

5.3. Режим работы МБДОУ «Детский сад № 10» с 7.00 часов утра до 19.00. Выходной день: суббота, воскресенье. В ночное время, праздничные и выходные дни работают сторожа.

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

5.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

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

Раздел 6. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

6.1. Работодатель обеспечивает:

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

6.2. Стороны договорились, что:

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

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

6.2.3. Считать массовым для организаций образования увольнение 8% и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

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

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

ТК РФ.

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

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МБДОУ свыше 10 лет, имеющие детей до 16 –

летнего возраста;

- одинокие матери и отцы (попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзной организации МБДОУ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

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

6.3.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях,

работодатель предоставляет дополнительные отпуски с сохранением среднего заработка дня.

6.4. Профсоюз осуществляет:

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

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

7. Охрана труда и здоровье

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников МБДОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

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

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

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

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

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

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

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

7.1.9. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной

опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

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

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

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

7.1.16. Оказывать содействие технической инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда беспрепятственно посещать МБДОУ, рабочие места без предварительного

уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.17. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах заместителей заведующего, уполномоченных лиц за счет средств работодателя или фонда социального страхования.

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

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

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

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива МБДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ;
- избирать уполномоченного по охране труда, направлять представителей от работников в комиссию по охране труда.

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

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

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

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

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

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

7.1.28. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

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

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии

В целях усиления социально-экономической защищенности работников МБДОУ «Детский сад № 10» стороны договорились что:

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

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

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

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

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

8.6. Выплачивать разовую компенсацию в качестве материальной поддержки в размере 50 000 рублей молодым специалистам, пришедшим в учреждение после окончания учебного заведения, после одного года работы в МБДОУ «Детский сад № 10».

8.7. Предусматривать с учетом Положения «Об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10» вознаграждение в размере 3000 рублей юбилярам: женщины в возрасте 55 лет, мужчины – 60 лет, а также получение грамоты Министерства образования и науки РФ, которое выражено в сумме 3 000 рублей, при наличии средств в фонде.

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

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

8.10. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационной категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3 – х лет, после выхода на работу устанавливается прежняя педагогическая нагрузка и

условия оплаты труда, с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст. 256 ТК РФ);

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

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

8.13. В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательных организаций могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В условиях режима дистанционной (частично дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

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

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

8.14. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

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

8.14.2. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам коллектива, общественный контроль предоставления

работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

Раздел 9. Пенсионное обеспечение

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 г. № 27 ФЗ «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель совместно с МКУ «ЦБУДС №3» представляет органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом.

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

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профкома. Аттестация работников МБДОУ производится при участии представителей профсоюзной организации.

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

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

10.1.4. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 г. №10 – ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профсоюза с комиссией по охране труда,

перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзной организации.

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

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

10.2. По согласованию с профсоюзным комитетом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально – трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

10.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя профсоюзной организации при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления доплаты председателю профсоюзной организации. Размер данной доплаты определяется Положением «Об оплате труда работников МБДОУ»

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

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

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

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

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

1 1.1. Стороны договорились, что:

I 1.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, в вышестоящий профсоюзный орган.

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

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

1 1.1.3. Отчитываются о ходе выполнения положений Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 10» 2 раза в год.

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

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

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

Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий МБДОУ

Иванов И.И.

Председатель ПК

Петрова П.П.

		непромокаемый.	
--	--	----------------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ
ОТПУСКА ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

Категория работников	Количество дней дополнительного отпуска
Шеф - повар	7 календарных дней
Повар	7 календарных дней

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

**ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ
ОТПУСКА ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Категория работников	Количество дней дополнительного отпуска
Заместитель заведующей по АХР	14 календарных дней
Завхоз	7 календарных дней

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ
БЕСПЛАТНО СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗЖИРИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**

Категория работников	Наименование смывающего средства	Норма выдачи в месяц
Дворник	Мыло туалетное	200 грамм