

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Рязани «Детский сад № 120»

на 2022 – 2025 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«14» июня 2022 г. (протокол № 3)

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 120»
Л.Н.Ашихманова
«14» июня 2022 г.



От работников:

Председатель общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 120»
Е.А.Богданова
«14» 06 2022 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 22.06.2022

№ 270

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 120» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителей – председателя общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №120» и председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №120»;
- работодатель в лице его представителя – заведующего Ашихмановой Л.Н.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и не могут ухудшить их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. При смене форм собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Стороны несут ответственность за выполнение положений КД в соответствии со ст. 55 ТК РФ

1.15. Срок действия коллективного договора 3 года, стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Настоящий Коллективный договор разработан на основе следующей нормативно-правовой базы:

- Закона РФ «Об образовании»;
- Трудового кодекса РФ;
- Устава МБДОУ;
- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120».

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение (согласование) выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120»;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120».

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения (по согласованию) Выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.19. Коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, на организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечении их занятости, совершенствования оплаты и условий труда.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (эффективный контракт)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменение и расторжение определяется в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, территориальным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо в соответствии с федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре (эффективный контракт) оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора (эффективный контракт) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме по дополнительному соглашению (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ).

2.5. Объем нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической нагрузки воспитателей ДООУ больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения на начало учебного года, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О проведении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении объема нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением «Об оплате труда педагогов образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани».

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей за каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности: педагогики, медицины и обслуживающего персонала по мере необходимости).

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 для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 -177 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям компенсационные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, когда могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 81 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые условия трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1, ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первую очередь в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 12.1 ТК РФ).

4.5. Допускается перевод работника с учетом его специальности и квалификации из одной специальности (специализированной) в другую общего значения, перевод воспитателя на должность преподающего специалиста.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, и другие категории работников.

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

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), графиком рабочего времени утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Остальные сотрудники работают в соответствии с установленным графиком.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 133 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, а также правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- 18 часов - педагог дополнительного образования;
- 20 часов - учитель-логопед, учитель-дефектолог;
- 24 часа - музыкальный руководитель;
- 25 часов - воспитатель компенсирующих групп;
- 30 часов - инструктор по физической культуре;
- 36 часов - воспитатель, педагог-психолог;
- 40 часов - административный аппарат и обслуживающий персонал.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, иного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускаются в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день осуществляется не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только с письменного согласия работника и с двойной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В период ремонта учреждения педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала ремонта.

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.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О предоставлении отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск:
5.8.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае временной нетрудоспособности работника;
5.8.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется;

5.8.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 использована в календарных днях (ст. 125 ТК РФ);

5.8.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении:

- часть отпуска, превышающая 28-календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
- при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ)

5.10.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 21 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- участникам великой Отечественной войны – 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие контузии или увечья при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней

- работающим инвалидам – 60 дней;

- в других случаях.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

Предоставлять ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск работникам, непрерывность отпуска которых составляет 28 календарных дней и отработавшим в ДОУ более 10 лет, дополнительно два оплачиваемых календарных дня.

Перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69 "Об утверждении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10.4. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в одно время с воспитанниками (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений").

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Составлять тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять ее в связи с новыми условиями труда, изменением педагогического стажа, образования, присвоения почетных званий, категориям по итогам аттестации.

6.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 7 и 22 числа каждого месяца. (Сроки установлены по договору с ФКУ). Расчетные листки выдавать не позднее, чем за 3 дня до установленного срока по выдаче заработной платы.

6.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

6.5. Производить за каждый час работы в ночное время доплату в размере не менее 35% от ставки (должностного оклада). Ночное время считается с 22-х часов до 6 часов.

6.6. Устанавливать повышенную не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада) оплату труда по результатам специальной оценки условий труда следующим категория работников:

- повар;
- медицинская сестра.

6.7. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или по одной должности, производить доплату за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются (ст. 32 Закон РФ «Об образовании»), в пределах фонда оплаты труда из должностного оклада отсутствующего работника, по заявлению работника и дополнительному соглашению к трудовому договору.

6.8. Обеспечивать молодых специалистов нагрузкой не менее количества часов, соответствующей ставке заработной платы, в т.ч. молодых специалистов, прибывших без направления.

6.9. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

6.10. Выплачивать премии, выплаты стимулирующего характера, единовременные выплаты, долговременное премирование, премирование сотрудников по итогам учебного года. Согласно Положению «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120» и «О премировании работников МБДОУ «Детский сад № 120».

6.11. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата, согласно Положению «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120».

6.12. Работнику, уходящему в отпуск, выдача отпускных производится не позднее, чем за 3 дня по уходу в отпуск.

6.13. Работникам детского сада, уходящим на заслуженный отдых, а также юбилярам выплачивать материальную помощь, согласно Положению «О материальных поощрениях и денежных выплатах работникам в МБДОУ «Детский сад № 120».

6.14. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения несет руководитель.

6.15. Изменение компенсационных выплат заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение компенсационных выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом новых компенсационных выплат производится со дня окончания отпуска и временной нетрудоспособности.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120».

6.16. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий), а также при приостановке работы.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

РАБОТОДАТЕЛЬ:

7.1. Сотрудничать с Советом ДОУ, не вмешиваться в деятельность Совета и не ограничивать его права.

7.2. Признавать Совет ДОУ единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

7.3. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников детского сада только после предварительных консультаций с Советом ДОУ.

7.4. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже (ст. 66 ТК РФ). Производить записи в трудовые книжки и (или) формировать в электронном виде основную Информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

7.5. Выполнять мероприятия по профилактике травматизма и улучшения условий труда.

СОВЕТ ДОУ:

7.6. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

7.7. Осуществляет контроль в установленном порядке за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.8. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

7.9. Информировать администрацию о решениях Совета ДОУ, касающихся его деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрации трудового законодательства.

7.10. Информировать администрацию и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими органами.

7.11. Оказывает, в пределах средств, выделенных на оплату труда, материальную помощь на восстановительное лечение после операции, при потере близкого человека.

СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

7.12. Осуществляют контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в МБДОУ и своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с возмещением ущерба.

7.13. Осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

7.14. Взаимно обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в КД, но представляющих взаимный интерес.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в учреждениях.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

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

Проводить проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с требованиями Постановления Минтруда России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций».

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

Инженеру по охране труда своевременно вносить изменения в инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

8.6. Осуществлять контролю руководителю, инженеру по охране труда совместно с представителем трудового коллектива за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда по вине работника (статья 220 ТК РФ).

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

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

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

8.12. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечивать проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны соблюдать предусмотренными законодательными и иными правовыми актами требования в области охраны труда (ст. 219 ТК РФ), в том числе:

- применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей;
- своевременно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- участвовать в обязательных предварительных и периодических медицинских обследованиях без отказа и со скрытием фактов;
- проводить специальную оценку условий труда в учреждении, выявления и оценки профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам оценки.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоение соответствующих категорий по результатам аттестации.

направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении законодательства, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашения с требованием о применении дисциплинарного взыскания до увольнения (статья 195 ТК РФ).

представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссиях по трудовым споркам и суде.

осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления заработной платы, отпускных и их оплаты.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Если стороны договорились о том, что:

работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания в соответствующий орган по труду.

Стороны рассматривают в 7-и дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

тем КД осуществляется комиссией из числа представителей
тельно.

ективного договора работникам ДОУ.

енный законодательством порядок разрешения
тудовых споров, используют все возможности для
огут повлечь возникновение конфликтов, с целью
отниками крайней меры их разрешения – забастовки.

или невыполнения обязательств коллективного договора
ица несут ответственность в порядке, предусмотренном

ый договор действует в течение трех лет со дня его

нию нового коллективного договора будут начаты за один
о договора.

ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

вступает в силу с момента подписания его сторонами, и

ния коллективного договора в течение срока действия
ном Трудовым Кодексом для его заключения.

риложений к коллективному договору производятся по
ельной регистрацией в органах по труду, при этом условия
ть изменены в сторону ухудшения положения работников.

внесения в приложения коллективного договора
нений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос
ов детского сада. С инициативой по внесению изменений и
из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой
иложения коллективного договора, должна уведомить об
нем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших

лнения к коллективному договору, в приложения к
овести до всех работников организации с объяснением

на собрании высказутся против предложенных изменений,
шаться в строгом соответствии с действующим

ключительные положения

ознакомить под роспись с текстом коллективного договора
коллективный договор), а также со всеми локальными
альной организации всех работников образовательной
сле его подписания, обеспечивать гласность содержания и
договора, а также предоставлять работникам полную и
но с их трудовыми правами и интересами.

ет в течение десяти рабочих дней со дня подписания
(изменений и дополнений в коллективный договор) копию
ий и дополнений в коллективный договор) со всеми
сайте образовательной организации в информационно-
нет».

Чито, пронумеровано, скреплено печатљу и
„Лписью 13 (тринацет) листов

Заведушый МБДОУ «Детский сад №120»

Алихманова Л.Н.

