

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
физического развития детей «Золотые зёрнышки» с.Детчино**

на 2020 - 2022 годы

От работодателя:

Заведующий дошкольным
образовательным
учреждением



(Алексеева З.А.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения

(Калабухова С.В.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации Малоярославецкого района

Регистрационный номер № 240 от «19» 02 2020 г.

Заместитель главы администрации Малоярославецкого района по социальным вопросам

М.П.



(Богомолова Н.В.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития детей «Золотые зёрнышки» с.Детчино (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан и заключен Сторонами добровольно в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее-ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017- 2019 годы, соглашением о продления срока действия Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017- 2019 годы от 26.11.2019 г., соглашением между отделом образования муниципального района «Малоярославецкий район» и Малоярославецкой районной организацией Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.3. Сторонами (далее Стороны) коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза (далее—Профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице заведующего МДОУ детский сад «Золотые зёрнышки» (далее Работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий договор заключён на срок 2020-2022 годы и вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- положение о порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премирования и оказания материальной помощи) работникам МДОУ детский сад «Золотые зёрнышки»;
- соглашение по охране труда;
- положение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты;

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учёт мнения (по согласованию) Профкома;
- 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. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- трудовые отношения;
- рабочее время и время отдыха работников, включая вопросы предоставления и продолжительность отпусков;

- оплата и нормирование труда;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- организация и обеспечение охраны и условий труда;
- социальные гарантии и льготы;
- социальное, медицинское и пенсионное страхование;
- социальная защита молодёжи;
- высвобождение работников, содействие их трудоустройству;
- обязательства Профкома;
- гарантии деятельности профсоюзной деятельности;
- контроль за выполнением коллективного договора.

1.20. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор, не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с 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 тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

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

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и имеющие отношение к трудовой деятельности.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статьи 73, 162 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для заместителей руководителя, его заместителей – не более 6-ти месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет,
- лиц, не достигших возраста 18 лет,
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по получению специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения,
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями,

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.10. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не больше 2 месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (с. 91 ТК РФ) и графиком сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения. (Приложение №1)

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и учебно-вспомогательного обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 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, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

3.5. К работе в ночное время (с 22.00-6.00) не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет.

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

3.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье /для групп полного дня/.

3.9. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час – для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в

установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. В график отпусков могут вноситься изменения по усмотрению администрации в случае семейных обстоятельств сотрудника, санаторно-курортного лечения, болезни сотрудника.

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.117 ТК РФ и подтвержденными результатами специальной оценки условий труда (приложение №2).

3.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника, детей работника - 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких 3 дня;
- в связи с рождением ребенка в семье – 2 дня.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- по другим семейным обстоятельствам - до 10 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней /ст.128 ТК РФ/
- работающим пенсионерам – до 14 дней /ст.128 ТК РФ/

3.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом Учреждения.

4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Учреждения с 01.01.2014г. осуществляется в соответствии с Законом «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей», принятого Постановлением Законодательного Собрания Калужской области от 06 июля 2011 г. N 163-ОЗ (в ред. Законов Калужской области от 27.12.2013г .№526-ОЗ), который устанавливает систему оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников государственных образовательных организаций и руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, за исключением государственных образовательных организаций в сфере физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики, в соответствии со штатным расписанием, системой оплаты труда, с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты

труда работников».

4.2. Фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается уполномоченным органом исполнительной власти в сфере образования в зависимости:

- от норматива по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, устанавливаемого Законом Калужской области, в зависимости от возраста детей в группах, вида группы, режима работы группы;

- от среднегодового количества обучающихся в Учреждении;

- от поправочного коэффициента для конкретной муниципальной дошкольной организации, устанавливаемого нормативным правовым актом органов местного самоуправления в зависимости от объема предоставляемых образовательных услуг;

- от доли фонда оплаты труда, определенной в нормативе.

4.3. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя и работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

(в ред. Закона Калужской области в редакции от 27.12.2013)

4.4. Размер оплаты труда педагогических работников Учреждения с 01.01.2014г устанавливается по размерам базового оклада в соответствии с повышающим коэффициентом по учреждению, с базовыми коэффициентами по профессиональным квалификационным группам и уровням для работников дошкольных образовательных учреждений, умноженного на коэффициент за квалификационную категорию или за подтверждение соответствия занимаемой должности по результатам аттестации работника. (Приложение №2 Закона №163-ОЗ)

4.5. Размер оплаты труда руководителя организации с 01.01.2014г. определяется из средней заработной платы педагогических работников (оклады и выплаты стимулирующего характера) за предыдущий календарный год, умноженной на коэффициент 2. (Приложение № 1 Закона № 163-ОЗ)

4.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством (при наличии средств могут быть установлены коэффициенты доплаты до уровня 0,5 ставки).

4.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам организации за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных ст.131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

4.9. Производится доплата до величины прожиточного минимума (далее - прожиточный минимум), установленного в Калужской области для трудоспособного населения, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума, в размере разницы между месячной заработной платой и величиной прожиточного минимума (Раздел 2 приложение № 4 Закона № 163-ОЗ)

4.10. Молодому специалисту (возраст до 30 лет) выплачивается ежемесячная доплата из фонда стимулирования в размере 20 % от оклада. (Раздел 2 приложения № 4 Закона №163-ОЗ).

4.11. Отдельным категориям работников образовательных Учреждений устанавливаются следующие доплаты:

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры СССР и Министерства культуры Российской Федерации, нагрудными значками "Отличник народного просвещения", - в размере 1000 рублей в месяц. (Раздел 2 приложение № 4 Закона № 163-ОЗ)

4.12. Работникам организации выплачиваются выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (35 % часовой тарифной ставки), за работу в праздничные и выходные дни, за оплату замещения отпусков и прочее (приложение № 4 Раздел 1. Закона № 163-ОЗ). (Приложение №4)

4.13. Работникам организации проводится индексация заработной платы.

4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий Учреждения.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель **обязуется:**

1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации педагогических работников по занимаемой должности.

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

3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, исходя из фактически затраченного времени на переподготовку (повышение квалификации) работника.

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

5.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям или результатам подтверждения соответствия занимаемой должности повышающий коэффициент оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приложение №5)

5.4.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и является для них обязательной.

Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника.

5.4.2. Решение аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности является основанием для расторжения с работником трудового договора. При этом следует учитывать, что действие работодателя является его правом, но не обязанностью. При расторжении с работником трудового договора работодатель увольняет его с занимаемой должности по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Следует также учесть, что при увольнении педагогического работника по данному основанию трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), (статья 261 ТК РФ)- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ). Кроме того, в целях соблюдения требований трудового законодательства необходимо руководствоваться также разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63):

- в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направляются в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель проводит дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; соблюдается месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

При этом следует учитывать, что результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. в судебном порядке.

5.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых истёк срок действия квалификационной категории в периоды:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,
- длительной нетрудоспособности

производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков, на основании личного заявления педагогического работника и подтверждающих документов.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

6.1. **Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калужской области об охране труда **обязуется:**

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

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

6.1.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.1.3. 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.

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

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ) и обеспечить ими всех работающих в Учреждении по профессиям и видам работ.

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

6.1.8. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях

труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом № 1122н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (приложение №2).

6.1.9. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

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

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

6.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.13. 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.

6.1.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Вести их учет.

6.1.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой, на приоритетной основе, должны входить члены профкома.

6.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. (Приложение №3)

6.1.17. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению

6.18. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

6.2. Профком обязуется:

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, организации первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет.

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

8. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2. Заключать договоры с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

9. Социальная защита молодежи.

9.1. В целях привлечения в учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для труда, личного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы,
- создавать условия для профессионального роста, обучения в высших учебных заведениях,
- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

9.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях, предоставляется дополнительный учебный отпуск.

9.3. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого специалиста и пр.;
- культурный досуг молодежи.

10. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

10.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.2., подпункте «б» п. 3 и п.5. статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения Профкома.

Стороны обязуются совместно разрабатывать меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

10.2.2. Уведомление членов профсоюза 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 (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

10.3. Стороны договорились, что:

10.3.1. 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 пять лет до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников ;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

10.3.2. Высвобожденным 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 вакансий.

10.3.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

11. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

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

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

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения .

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

11.13. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по их письменному заявлению с согласия профсоюзного комитета.

11.16. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в Учреждении.

11.17. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

11.18. Представитель работников (далее Профком) обязуется поддерживать реализацию мероприятий Работодателя, направленных на повышение трудовой дисциплины и обеспечение сохранности имущества.

12. Гарантии деятельности профсоюзной деятельности.

12.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.2. Работодатель содействует деятельности профкома в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

Стороны договорились о том, что:

12.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также пункту 6, под п. «а», «г», «д», пункту 8 ст. 81 ТК РФ производится с мнения (с предварительного согласия) профкома.

12.7. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (в производственных целях); оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

12.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации

денежные средства из заработной платы работника в размере, соответствующем требованиям ст. 30, 377 ТК РФ.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 6, подпунктами «а», «г», «д» пункта 8 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.11. Для осуществления уставной деятельности профсоюза Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.12. Работодатель обеспечивает участие профкома с правом совещательного голоса в органах управления организацией.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, в комиссию по расследованию несчастных случаев, по аттестации педагогических работников и других.

12.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает 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);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания, до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

13.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению условий коллективного договора, производится в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

13.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.


13.9. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ.

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

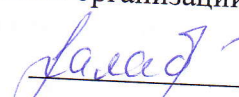
Коллективный договор утвержден на общем собрании работников Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития детей «Золотые зёрнышки» с.Детчино

Протокол № 1 от « 09 » 01 2020 год

От работодателя:
Заведующий дошкольным образовательным учреждением

 (З.А.Алексеева)

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения
 (С.В.Калабухова)

ЕМ

КОВ:

ЧНОЙ
АЦИИ
НОГО
ИЕНИЯ
С.В.)

