

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного
Образовательного учреждения
Детский сад № 3 «Белоснежка»
города Мирного Архангельской области

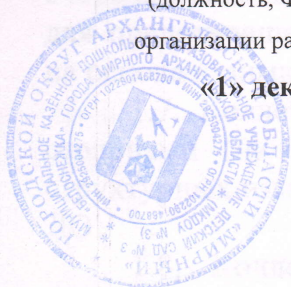
на период с «1» декабря 2022 года по «30» ноября 2025 года

От работодателя:

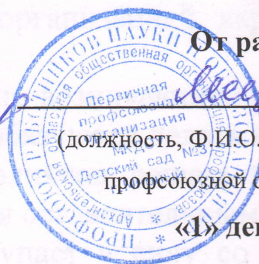
Заведующий МКДОУ № 3 Всева Е.А.

(должность, Ф.И.О. руководителя
организации работодателя, подпись)

«1» декабря 2022 г.



От работников:



Васильева О.С.
(должность, Ф.И.О. представителя первично
профсоюзной организации, подпись)

«1» декабря 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 16.12.2022 ПОДПИСЬ
№ 389

[Handwritten signature]

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад № 3 «Белоснежка» города Мирного Архангельской области (далее – ДООУ), и заключен между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

1.2.1. работники ДООУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);

1.2.2. работодатель организации в лице заведующего ДООУ – Исаевой Ирины Александровны – Работодатель.

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.4. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя ДООУ, изменения наименования ДООУ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.9. В течение срока действия Коллективного договора, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ). Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющимся на организацию соглашений, настоящего Коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению Коллективного договора.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации,
- максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

2.3. Работодатель обязуется:

- признать и принять на себя обязательства «Территориального» отраслевого соглашения между администрацией Мирного и Мирнинской городской общественной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях

муниципального образования «Мирный» (далее – Территориальное отраслевое соглашение);

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты;

- своевременно вносить изменения в Правила Внутреннего трудового распорядка, Устав ДОУ, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства; добиваться стабильного финансового положения организации;

- создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- вести коллективные переговоры;

- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДОУ;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и нормативными правовыми актами.

2.4. Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности ДОУ присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

3. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67, 68 ТК РФ).

3.2. Обязательно знакомить вновь принятых на работу, с действующим Коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами под роспись;

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.2 ст.58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного представителя (ст. 67 ТК РФ).

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме этого, к существенным условиям относятся: нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, ст.ст. 313-327 ТК РФ.

3.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72 – 72.2 ТК РФ.

3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника другим работником такого же квалификационного уровня и без отмены его обязанностей по трудовому договору, Работодатель предварительно обязан запросить у данного работника письменное согласие и произвести оплату выполненной работы в соответствии со статьёй 151 ТК РФ. В соответствии со статьёй 150 ТК РФ при выполнении работником работ различных квалификационных уровней оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

3.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДОУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.12. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом (при сокращении численности или штата работников) на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий; за работниками, награжденными правительственными наградами и работниками, которым осталось до выхода на пенсию не более 2-х лет.

3.13. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6-ти месяцев, средняя заработная плата с учётом месячного выходного пособия.

3.14. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.15. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.16. Профсоюз сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

4.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза и принятыми на общем собрании работников;

4.1.2. графиком работы, графиком сменности работников, составленным Работодателем с учетом мнения Профсоюза и доведенным до работников при инструктаже или на общем собрании коллектива;

4.1.3. продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ (ст. 100 ТК РФ);

4.2. При необходимости Работодатель по согласованию с Профсоюзом может установить индивидуальный режим рабочего времени для отдельных категорий работников.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов. Для женщин устанавливается сокращенная 36 часовая рабочая неделя (ст. ст. 91,320 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

4.6. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторож.

4.7. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более 2-х часов (ст.108 ТК РФ).

4.8. Работодатель обеспечивает возможность приёма пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям, младшим воспитателям) и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ).

4.9. Для обеспечения бесперебойной работы ДОО устанавливаются дополнительные льготы поварам – бесплатные обеды на период действия постановления мэра Мирного от 12.09.2002 № 857 «О дополнительных льготах отдельным категориям работников ДОО». Питание представляет собой выплату натурального характера. Стоимость питания, получаемого работником как оплата за труд по существующей системе оплаты труда, расценивается как часть зарплаты и поэтому попадает под НДСЛ (п. 1 ст. 210 НК РФ) и страховые взносы в обычном порядке (п. 1 ст. 420 НК РФ, п. 1 ст. 20.1 закона № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

4.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день суббота, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

4.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.12. По письменному заявлению работников Работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре

дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

5. ОТПУСКА

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 114 ТК РФ.

5.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

5.3. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 предоставлять ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников:

- заведующему ДОУ;
- старшему воспитателю;
- воспитателям;
- музыкальным руководителям;
- инструктору по физической культуре;
- педагогу - психологу;
- социальному педагогу;
- учителю - логопеду;
- учитель - дефектолог.

5.3.1. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, согласно пунктов 4, 5 раздела 1 Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», установить продолжительность оплачиваемого отпуска 56 календарных дней, а именно:

- заведующему ДОУ;
- воспитателю;
- инструктору по физической культуре;
- музыкальному руководителю;
- педагогу – психологу;
- социальному педагогу;
- старшему воспитателю;
- учителю – логопеду;
- учитель – дефектолог.

5.4. В соответствии со статьёй 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

5.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 120 ТК РФ.

5.6. Средняя заработная плата работников для оплаты ежегодных отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (постановление Правительства РФ 10.07.2014 № 642), либо за 3 месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положение работника. (Положение «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 № 922, ст.139 ТК РФ).

5.7. В соответствии со ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.8. В соответствии со статьёй 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней.

5.9. Отдельным категориям работников:

5.9.1. За выполнение работы с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, ст. 117 ТК РФ, в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением установить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- повару – 7 календарных дней.

5.9.2. За выполнение работы с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, Территориальным отраслевым соглашением установить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заведующий МКДОУ № 3 – 10 календарных дней;
- главный бухгалтер (его заместитель) – 7 календарных дней;
- заместитель заведующего по АХР – 7 календарных дней.
- заведующий хозяйством – 7 календарных дней;
- старший воспитатель – 7 календарных дней.

5.10. График ежегодных отпусков утверждать и доводить до сведения всех работников, с учетом мнения Профсоюза, не позднее 15 декабря.

5.11. График отпусков может изменяться по производственной необходимости или по заявлению работников с обязательным предоставлением соответствующих документов.

5.12. Работодатель с учетом пожеланий работника имеет право переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок при уменьшении контингента детей в группах.

5.13. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.14. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

5.15. В соответствии со статьёй 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии денежных средств).

5.16. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст. 335 ТК РФ. Порядок и условия отпуска определяются Уставом ДОУ, Территориальным отраслевым соглашением.

5.18. В соответствии со статьёй 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) его ежегодный оплачиваемый отпуск или часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

5.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время в соответствии. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка со ст. 267 ТК РФ.

5.20. В соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей в первый класс 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию 1 день;
- для ликвидации аварии в доме 2 дня и т. д.

5.21. Работодатель может предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

5.22. По личному заявлению работника можно присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно, полностью, либо по частям (статья 263 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе бюджетной сметы, предусматривающей строго целевое использование средств бюджета МО «Мирный».

6.2. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 сентября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя Профсоюза.

6.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКДОУ № 3».

6.4. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств по согласованию (с учетом мнения) Профсоюза (ст. 144 ТК РФ).

6.5. Не допускать изъятия Учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств, предусмотренных на оплату труда.

6.6. Производить удержания из заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством, не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности и в случаях, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

6.7. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) Профсоюза, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.8. Выплачивать заработную плату по месту работы два раза в месяц в соответствии с графиком: 14 и 29 числа каждого месяца.

6.9. Устанавливать:

6.9.1. Индивидуальный оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) с учётом повышающих коэффициентов.

6.9.2. Компенсационные выплаты к заработной плате:

- районный коэффициент – 20% (ст.316 ТК РФ);
- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям от 10 до 50% (ст.317 ТК РФ);

6.9.3. Стимулирующие выплаты:

- в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников МКДОУ № 3.

- в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ № 3.

6.10. Выплаты стимулирующего характера осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКДОУ № 3:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и сложных работ;
- ежемесячная надбавка за наличие знака отличия «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Выплачивать: материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску 1 раз в год.

6.11. Устанавливать компенсационные выплаты в виде надбавки к должностному окладу за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением в следующих размерах:

- кладовщику – 4%;
- младшему воспитателю – 4%;
- уборщику служебных помещений – 4%;
- повару – 12%;
- шеф-повару – 12%;
- кухонному рабочему – 4%;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4%;

6.12. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

6.13. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

7.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения Профсоюза на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

7.3. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года. Повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Работодатель обязуется:

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст. 173, 174, 177 ТК РФ.

7.5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

7.6. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда в соответствии с планом на календарный год.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результата специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, установленные законодательством.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ.

8.5. Все работники ДООУ, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать учреждение правилами, инструкциями, другими нормативами и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

8.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые установлены в порядке, определяемом Правительством РФ (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечить своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ с учетом мнения Профсоюза и своего финансово-экономического положения, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать проведение за счёт средств Работодателя обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с гл. 36 ТК РФ.

8.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные Коллективным и трудовым договорами.

8.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

8.13. В соответствии со ст. 213 ТК РФ оплачивает первичный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (по направлению ДООУ), а также производит оплату периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований всех работников учреждения в пределах доведённых лимитов бюджетных обязательств на финансовый год.

8.14. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей.

8.15. В соответствии со ст. 325 ТК РФ и Решением Городского Совета депутатов Мирного, компенсировать работникам и неработающим членам их семей (неработающим мужу или жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающих с работником) стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в 2 года, в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на эти цели.

Стороны пришли к соглашению, что:

8.16. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

8.17. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный периодический медицинский осмотр.

8.18. В ДОУ создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей Работодателя и Профсоюза. На общем собрании работников ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в Профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюза. В соответствии со ст. 82 ТК РФ увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

9.4. На основании собрания работников, не являющихся членами Профсоюза, Профсоюз является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются Профсоюзу (ст. 30, 31 ТК РФ).

9.5. Профсоюзу предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы (ст. 377 ТК РФ).

9.6. В соответствии с Постановлением Центрального совета Общероссийского Профсоюза образования от 27.10.2010 № 2-14 «Об утверждении Положения о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет Профсоюза в размере 1% заработной платы. Членские профсоюзные взносы

перечисляются на счет Профсоюза ежемесячно до 25 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Председателю, членам Профсоюза сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых Профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

9.9. Представитель Профсоюза входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии.

9.10. С учетом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие предпраздничные дни, кроме субботников, объявленных администрацией г. Мирного (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ)
- при предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа: пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- составление графиков сменности;
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ).

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

9.12. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

9.13. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда.

9.14. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников ДООУ и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников.

9.15. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

9.16. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

9.17. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

9.18. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

9.19. Проводить организаторскую работу по оздоровлению работников детского сада и их детей (при наличии путёвок в санатории и детские лагеря).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны Коллективного договора (Работодатель и Профсоюз) доводят текст настоящего Коллективного договора до сведения работников МКДОУ № 9 на общем собрании работников в течение одного месяца со дня его подписания.

10.2. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляют обе стороны Коллективного договора (Работодатель и Профсоюз).

10.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

10.4. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового Коллективного договора.