

Принят на собрании трудового коллектива
МБДОУ «Черлакский детский сад №7»
протокол № 2
от «15» марта 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБДОУ «ЧЕРЛАКСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №7»
НА 2023 -2026 ГОДЫ.

От работодателя
Заведующий МБДОУ
«Черлакский детский сад №7»



А.В.Белусова

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
М.И.Гуржа

 М.И.Гуржа

Зарегистрирован
в районной организации профсоюза
Работников народного образования и науки
Регистрационный номер № 96

Председатель Р.К.



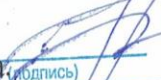
Г.А.Шарафудинова

Коллективный договор (дополнительное
соглашение) прошел (прошло)
уведомительную регистрацию
в Черлакском отделе МУ МТСП № 7

регистрационный № 5

от « 17 » марта 2023 год

Ответственное лицо:

 10.9. Минсв
(подпись) (расшифровка)

Принят на собрании трудового коллектива
МБДОУ «Черлакский детский сад №7»
протокол № 2
от «15» марта 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МБДОУ «ЧЕРЛАКСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №7»
НА 2023 -2026 ГОДЫ.**

От работодателя
Заведующий МБДОУ
«Черлакский детский сад №7»

_____ А.В.Белоусова

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ М.И.Гуржа

Зарегистрирован
в районной организации профсоюза
Работников народного образования и науки
Регистрационный номер № _____

Председатель Р.К. _____ Г.А.Шарафудинова.

Коллективный договор

Трудового коллектива и работодателя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Черлакский детский сад № 7» Черлакского муниципального района Омской области на 2023– 2026гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем МБДОУ «Черлакский детский сад №7» (далее ДОУ) в лице заведующей с одной стороны, и работниками детского сада, которых представляет Профсоюзный комитет (далее ПК), в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Омской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.3. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников дошкольного учреждения, а также дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

1.4. Данный договор распространяется на всех работников дошкольного учреждения, в том числе на временных и принятых на определённый срок.

1.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в этом договоре.

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение положений Коллективного договора в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены только решением собрания трудового коллектива.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с 15 марта 2023 года и действует до 15 марта 2026г.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

- Уставом ДОУ;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- условиями настоящего коллективного договора;
- локальными нормативными актами.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового

договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием детского сада, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равномерной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным -при наличии двух и более иждивенцев.
- работодатель обязуется при сокращении работников предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в орган службы занятости для оформления их на досрочную пенсию.

2.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Законом РФ «Об образовании», порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам дошкольного образования,
- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до достижения им возраста 18 лет);
- увольнения членов профсоюза без учета мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ;
- увольнения работников, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

2.6. При высвобождении работников по 81 ТК РФ п.1,2. соблюдать следующие условия: информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 3 месяца до ликвидации дошкольного учреждения или сокращения численности, или штата работников; до сведения работников (персонально под роспись) — не менее чем за два месяца до увольнения;

оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в дошкольное учреждение при последующем возникновении вакансии.

2.7. Согласно Областному отраслевому Соглашению о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования:

2.7.1. При заключении трудового договора работодатель руководствуется статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и к квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7.2. Развитие и сохранение кадрового потенциала осуществляется путем:

- целевой подготовки педагогических кадров, привлечения, трудоустройства, адаптации и закрепления молодых специалистов силами работодателя и профсоюзной организации;
- непрерывного профессионального развития;
- совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников ДОУ.
- улучшение условий труда, повышение эффективности и качества труда.
- содействия занятости работников.

2.7.3. Вопросы, связанные с расторжением трудовых договоров по инициативе работодателя, заключенных с работниками, решаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

2.7.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников ДОУ осуществляется с учетом мотивированного мнения первичной организации Профсоюза, в связи:

- недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- сокращением численности или штата работников организации;

2.7.5. Использовать следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- расторжение трудового договора по инициативе работника,
 - выход работника на пенсию в том числе:
 - а) информировать об условиях назначения страховой пенсии по старости досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019г;
 - б) информировать об условиях назначения страховой пенсии по старости (по возрасту), ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019г;
 - информировать об условиях назначения пенсии, назначаемой по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019г;
 - организация опережающего профессионального обучения и стажировки;
 - установление работнику по согласованию с выборным органом (первичная профсоюзная организация ДОУ) с его согласия режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в порядке, установленном Трудовым кодексом;
 - перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации и другие меры, предусмотренные Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»;
- 2.8. По согласованию с выборным органом могут вводиться локальными актами режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом ст. 74 и 372 Трудового кодекса РФ. Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом действующего трудового законодательства;
- 2.9. В коллективном договоре предусматриваются разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе положения:

- закрепление наставников, за работниками из числа молодежи в первый год их работы в ДОУ.

- осуществление повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи впервые поступивших на работу. Установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Омской области;

- стимулирование труда молодых специалистов педагогов в течение первых трех лет работы, с использованием механизмов отраслевой системы оплаты труда;

- обеспечение трудовых прав работающих инвалидов, в том числе по оснащению (оборудованию) рабочих мест работающих инвалидов;

- предоставление по согласованию с работодателем с сохранением среднего заработка и места работы (должности) работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, по их заявлению освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья; - социальной, материальной, морально-психологической поддержке ветеранов труда, в том числе ветеранов (пенсионеров) педагогического труда;

2.10. Согласно ст. 70 ТК РФ. испытание при приеме на работу лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня в организацию, не устанавливается;

2.11. При реализации молодежной политики приоритетными направлениями являются:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления их в ДОУ;

- содействовать повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи, обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

- создание необходимых условий для профессиональной переподготовки, переобучения и повышения квалификации педагогических работников;

- поддержку творческой инициативы работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда в порядке и на условиях, определенных в учреждении;

- соблюдение Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276.

Квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в организации независимо от типа и вида.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

2.12. в соответствии с трудовым договором работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от её ведения. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить взаимные консультации с работодателем ДОУ по проблемам занятости;

- оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий, порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, их местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработных, действующих в регионе программах содействия занятости;
- при необходимости защищать права и интересы членов Профсоюза.
- осуществлять контроль соблюдения работодателем нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим работы ДОО определяется приказом заведующего, устанавливается пятидневная рабочая неделя.

3.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, трудовым договором, приказом.

Продолжительность рабочей недели - 5 дней. Для педагогических работников:

- воспитатели общеразвивающих групп - 36 часов в неделю,

График работы: 4 группы общеразвивающей направленности – с 7-30 до 18-00ч. (10,5ч.)

1 группа (дежурная – подготовительная к школе группа) – с 7-30 до 19-30ч. (12ч.)

- воспитатели логопедической группы – 25 часов в неделю

График логопедической группы – с 8-00 до 18-00. (10ч.)

- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю

- учитель-логопед - 20 часов в неделю

- педагог-психолог 36 часов в неделю.

Режим работы руководителя образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

Продолжительность рабочего времени для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 40 часов в неделю с 8-00 до 17-00, обед с 13-00 до 14-00ч.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ДОО устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью занятий и другими особенностями работы организации;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

- 3.3. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника, в случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом непосредственному руководителю к замене сменщика другим работником.
- 3.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника - совместительство.
- 3.5. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим ДОО для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.
- 3.6. Применение сверхурочных работ ДОО может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух подряд и 120 часов в год.
- 3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается в соответствии со ст.113 ТК РФ.
- 3.8. Привлечение работников к сверхурочной работе производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ.
- 3.9. Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.
- 3.10. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.
- 3.11. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в летний период регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.
- 3.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

4. Дистанционная (удаленная) работа

- 4.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа заведующего ДОО. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.
- 4.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp, через официальный сайт ДОО.
- 4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома заведующего использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

4.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

5.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

5.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

5.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

5.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня.

5.3.3. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.3.4. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

5.6. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы ДООУ и благоприятных

условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работника должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Отпуск оформляется приказом с указанием даты его начала и продолжительности.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам со следующей продолжительностью:

- заведующий, воспитатели общеобразовательных групп, педагог-психолог - 42 календарных дня,

- учитель-логопед, воспитатели, музыкальный руководитель, работающие с детьми ОВЗ (на логопедической группе) - 56 календарных дней.

5.9. В соответствии со ст. 335 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ № 644 от 31 мая 2016 г. педагогические работники ДООУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года с сохранением за ним места работы (должности), объемом учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество групп. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

5.10. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён 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.

5.11. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам, работающим первый год, предоставлять отпуск в полном объёме.

5.12. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки

5.13. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.

5.14. отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женам военнослужащих;

- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;

(ч. 9 ст. 351.7 ТК).

- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

5.15. Предоставлять по письменному заявлению работников отпуска без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ, а также:

- в случае бракосочетания члена семьи работника — до трех дней;

- в связи с проводами члена семьи в армию — до трех дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до пяти дней;

Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные отпуска без сохранения заработной платы согласно ст. 263 ТК РФ.

- 5.16. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы.
- 5.17. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение, которое расположено в другой местности.
- 5.18. Не рабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.
- 5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника.
- 5.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время, в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год.
- 5.21. В соответствии со ст. 256 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы предоставляется женщине по уходу за ребёнком до 3-х лет.
- 5.22. В соответствии со ст. 173 ТК РФ по заявлению работника работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной форме, имеющих государственную аккредитацию.
- 5.23. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 6.1. Заработная плата выплачивается своевременно и в полном размере дважды в месяц – 15 и 30 числа каждого месяца (в феврале 28) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами; не реже, чем каждые полмесяца 15 и 30 числа (в феврале 28 числа). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим, праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 01 по 15 число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца.
- 6.2. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа работы, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.
- 6.3. В срок до 15 января ежегодно разрабатывать по согласованию с профкомом график аттестации педагогических работников. Включать в состав аттестационной комиссии представителя профкома (приказ Министерства образования РФ от 24.03.2010г. № 209 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений). Обеспечить работников нагрузкой не менее количества часов, соответствующей ставке заработной платы.
- 6.4. Работникам, по согласованию с профкомом надбавки за работы, не входящие в круг должностных обязанностей, доплаты могут увеличиваться, уменьшаться или сниматься в зависимости от объёма выполняемой работы на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда МБДОУ «Черлакский детский сад №7»

6.5. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, но не свыше двух должностных ставок. Соглашение сторон оформляется приказом по детскому саду, который доводится до сведения работника. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

6.6. В соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы, причитающихся работнику.

6.7. Сохранять среднюю заработную плату работникам:

- по соглашению сторон на время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- в случае задержки выплаты заработной платы в соответствии со ст. 142 ТК РФ;
- по соглашению сторон на время приостановления работы по причине чрезвычайной ситуации в ДОУ;
- по соглашению сторон на время приостановления работы в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности органами государственного надзора и контроля или решением суда.

6.8. Производить оплату труда педагогических работников с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении к Областному отраслевому Соглашению о регулировании социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории омской области в сфере образования.

При направлении в другую местность для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.9. По соглашению сторон в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогических работников к другой работе в пределах установленной учебной нагрузки оплата труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации 100%.

6.10. Работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста, привлеченного для работы в связи с неявкой основного работника, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается согласно требованиям ст. 152 ТК, РФ.;

6.11. Совместно с профсоюзным комитетом и администрацией ДОУ проводить мониторинг системы оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

6.12. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной

категории, и ее прохождения, но не более чем на полгода после выхода из указанного отпуска;

6.13. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков производить в соответствии со ст.122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется согласно ст.124 ТК РФ. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска производится в соответствии со ст.125 ТК РФ.

6.14. Обеспечить своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных областным и федеральным законодательством;

6.15. Учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждения и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда

6.16. Содействовать обеспечению порядка и полноты перечислений членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза безналичным путем и на безвозмездной основе, при наличии письменного заявления.

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.

- При получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа.

- При присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения или награждения.

6.17.

6.18. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией детского сада.

7.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы детского сада; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.

7.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;

- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;

- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);

- устранением выявленных нарушений.

7.4. Принимать участие в работе аттестационной комиссии.

7.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора путем ведения непосредственно с работодателем предварительных переговоров в интересах работника.

7.6. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

- 7.7. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.
- 7.8. Учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, способствовать оздоровлению сотрудников и их детей.
- 7.9. Осуществлять контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в сфере образования в порядке, установленном коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами.
- 7.10. Представлять интересы работников, являющихся членами Профсоюза, по их заявлению, при разрешении трудовых споров в суде.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 8.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников детского сада и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 8.2. Обеспечить работу в соответствии с «Положением об организации работы по охране труда работников ДОУ, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.
- 8.3. Обеспечить за счёт средств работодателя прохождение периодических медицинских осмотров, с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения медосмотров ст. 212.ТК РФ.
- 8.4. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год
- 8.5. Не позднее 25 августа каждого календарного года проводить проверку готовности детского сада к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
- 8.6. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ).
- 8.7. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения ДОУ для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комиссии по охране труда.
- 8.8. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа в целях проведения проверок по условиям охраны труда в ДОУ, расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.9. предоставлять уполномоченному, членам комиссии по охране труда возможности выполнения возложенных на них обязанностей контроля состояния условий и охраны труда в рабочее время (не менее 2-х часов в неделю).
- 8.10. Всех работников учреждения при приёме на работу и при проведении инструктажей информировать о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте.

Профком обязуется:

- 8.11. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, расширенном заседании профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояния

условий и охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.12. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

8.13. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующим ДОУ, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

8.14. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности детского сада к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

8.15. Ежегодно в срок до 1 декабря обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников детского сада по вопросам улучшения условий охраны труда для включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

8.16. Организовывать проведение проверок выполнения включенных в Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

8.17. Содействовать направлению уполномоченных, членов комитета (комиссии) по охране труда на обучение по охране труда с отрывом от производства с сохранением среднего заработка. Инициировать ежегодное заключение соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Не допускать ухудшения условий труда и быта работников учреждения.

9.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

9.3. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников учреждения.

9.4. Регулярно в установленные законом сроки, и в полном объеме согласно утверждённым тарифам производить начисления и уплаты страховых взносов пенсионного страхования.

9.5. В соответствии с Законом №273-ФЗ ст.47 педагогические работники пользуются правом на:

- досрочный выход на трудовую пенсию по старости (по возрасту) в связи педагогической деятельностью не менее 25 лет (ФЗ «О трудовых пенсиях РФ»);
- возмещение расходов в виде денежного эквивалента мер социальной поддержки по оплате занимаемой площади жилого помещения (в коммунальных квартирах — занимаемой жилой площади), отопление и освещение в сельских поселениях, рабочих или дачных поселках (поселках городского типа) на территории омской области;
- адресную социально-экономическую поддержку молодых специалистов, впервые поступивших на работу по полученной специальности по трудовому договору, заключенному на срок не менее трех лет или на неопределенный срок, в государственные

образовательные всех типов или муниципальные образовательные учреждения, расположенные на территории Омской области.

9.6. Регулярно, согласно установленной периодичности, представлять в Фонд пенсионного и социального страхования индивидуальные сведения о стаже и заработке работников для заполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

9.7. Представлять в Фонд пенсионного и социального страхования перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет в полном соответствии с Уставными документами, а также представлять в Фонд пенсионного и социального страхования списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для значения пенсий формы индивидуальных сведений по стажу и заработку, подтверждающие право работников на пенсию.

9.8. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

объявления благодарности;

награждения почетной грамотой;

награждения ценным подарком;

премирования (в соответствии с Положением о премировании работников детского сада.)

представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

Профком обязуются:

9.9. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя,

Новым годом, 8 Марта.

9.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

9.11. Осуществлять контроль обязательного оформления кадровой службой вновь поступающим работникам индивидуального лицевого счета в Фонд пенсионного и социального страхования.

9.12. Образовать комиссию по социальному обеспечению из работников ДОУ, включая представителей работодателя для контроля исполнения обязательств работодателя перед работниками по обеспечению их пенсионных прав, включая вопросы начисления и уплаты страховых взносов пенсионного страхования, разработки мероприятий по обязательному обеспечению пенсионных прав работников ДОУ.

9.13. Осуществлять контроль соответствия передаваемых в Фонд пенсионного и социального страхования перечня профессий и рабочих мест, дающих право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет, с утвержденным Технологией работ либо Уставными документами в целях недопущения нарушений прав работников на льготную досрочную пенсию.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

Стороны исходят из того, что:

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.2. Работодатель МБДОУ «Черлакский детский сад № 7» обязан:

соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденным от основной работы в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации; способствовать деятельности Профсоюза, не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

10.3. Перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя, не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.4. Необходимо принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением;

10.5. Необходимо предоставлять профсоюзным органам, инспекциям труда по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.6. Необходимо содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.7. Предусмотреть в Положении об отраслевых системах оплаты труда стимулирующие выплаты председателям профсоюзных комитетов в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

10.8. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.10. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Работодатель ДОУ обязуется:

10.11. Признавать профсоюзный комитет в качестве представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников ДОУ.

10.12. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

10.13. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по расходованию денежных средств, начислению и выплате заработной

платы, ведению табеля учета рабочего времени, выполнению условий настоящего коллективного договора, другим социально-трудовым вопросам.

10.14. В срок не более семи дней рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда и трудового законодательства; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

10.15. Бесплатно предоставлять профкому и его комиссиям пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением для проведения заседаний, хранения необходимой документации и др., обеспечивать уборку данного помещения и возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте помещения и другие объекты детского сада для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

10.16. Осуществлять контроль обязательного бесплатного обеспечения каждого застрахованного работника ДОУ копией сведений, предприятием в Фонд пенсионного и социального страхования для включения в индивидуальный лицевой счет.

10.17. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников детского сада:

для членов профсоюза — членские взносы;

10.18. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

— увольнения по инициативе работодателя;

перевода на другую работу;

наложения дисциплинарных взысканий.

10.19. Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний работников учреждения в рабочее время при условии отсутствия нарушения деятельности ДОУ.

Профком обязуется:

10.20. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу в детский сад с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации МБДОУ «Черлакский детский сад №7», целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.

10.21. Представлять интересы работников — членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляющих перечисления на счет профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

10.22. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками отличия членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и др.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторон. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу во время его действия.

11.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения их на общем собрании трудового коллектива.

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

Стороны, подписавшие договор:

предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

-отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

11.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

11.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

11.7. В течение 2—3 календарных дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его для уведомительной регистрации в Черлакский отдел МУ МТСР №7

Профком обязуется:

12.8. Зарегистрировать Коллективный договор в Черлакской районной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, своевременно предоставлять в профсоюз ежегодный отчет по форме ТДК-1.