

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 63
УО УКМО

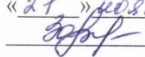
Коллективный договор

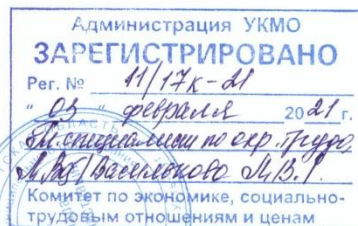
на период с 21 ноября 2020г по 20 ноября 2023г

Принят на собрании
Трудового коллектива МДОУ детский сад № 63
«21» ноября 2020 г.

Представитель Работодателя
Заведующая МДОУ Д/С № 63
УКМО
«21» ноября 2020 г.


В.Н.Семенова

Представитель работников
Председатель профкома
МДОУ Д/С № 63 УОУКМО
«21» ноября 2020г
 Задорожная Е.А.



Согласовано с главным экономистом УОУКМО _____

г. Усть-Кут

Оглавление

Общие положения.

1. Трудовой договор.
2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
3. Высвобождение работника и содействие трудоустройству.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Отпуск.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Охрана труда.
8. Улучшение условий труда.
9. Социальная защита.
10. Защита молодого педагога.
11. Разрешение коллективных трудовых споров.
12. Гарантии профсоюзной деятельности.
13. Взаимоотношения сторон.
14. Контроль за исполнение Коллективного договора.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детского сада № 63 Усть-Кутского муниципального образования, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель - Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 63 Усть-Кутского муниципального образования (далее ДООУ);
- Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МДООУ Д/С № 63
- Представитель Работодателя – заведующей МДООУ Д/С № 63 Семеновой В.Н.
- Представитель работников – первичная профсоюзная организация МДООУ Д/С № 63 (далее профком).

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ДООУ, изменения типа ДООУ, реорганизации ДООУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующей ДООУ.

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

1.5. При реорганизации ДООУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.8. Коллективный договор вступает в силу с 21 ноября 2020 года. Срок действия коллективного договора с 21 ноября 2020г по 20 ноября 2023г.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

1.11. Стороны определяют следующие формы управления ДОО непосредственно работниками и (или) через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДОО, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.12. Стороны согласились о том, что профком выступает в соответствии с Уставом профсоюза в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплате труда (размеры тарифных ставок, оклады, доплаты, надбавок), размерах и форм материального поощрения, нормах труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности как всех работников, так и отдельных работников членов профсоюза.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными актами ДОО.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа на работу.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты – согласно Положения об оплате труда), режим рабочего времени и времени отдыха работника, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. 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)

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права накладывать взыскания на работников или увольнять его за невыполнение работы, не входящей в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в том случае, который указан в трудовом законодательстве.

2.11. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.12. Работодатель ознакомливает педагогического работника с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в ежегодный отпуск под роспись.

2.13. Увеличение учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы возможно только с согласия педагогического работника. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогический работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

2.14. Педагогическая работа (учебная нагрузка) педагогическим работникам, выполняющим ее помимо основной работы у этого же работодателя, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (совместителям) предоставляются только в том случае, если педагогические работники, для которых работа у данного работодателя является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и перераспределяется на этот период между другими педагогическим работникам.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по инициативе работодателя без согласия педагогического работника возможно в случаях:

- Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.17. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.18. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава ДООУ
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.

3.3. Работодатель обязуется.

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом ДООУ.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работнику, совмещающему работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении работником образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для создания работы и обучения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми ДООУ.

3.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

3.5. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Высвобождение работника и содействие трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца.

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

4.3. При высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости за 2 (два) месяца, при массовых увольнениях за 3 (три) месяца, до профкома за 2 (два) месяца; до работника за 2 (два) месяца;

- с перечнем имеющихся вакансий знакомить работника под роспись;

- при наличии вакансий педагогическим работникам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

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

4.5. Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением ст. 179 ТК РФ. При равных условиях учитывать следующее:

- при определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноименные должности;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

4.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой

был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

4.7. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.8. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (ликвидация), 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.9. Увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией и сокращении численности штата производить с учетом мнения профкома.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них уставом ДОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

Пятидневная (с понедельника по пятницу) с двумя выходными днями суббота, воскресенье, рабочая неделя для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Согласно графику сменности – работникам, выполняющих работу посменно.

Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором с конкретным работником.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Для работников, выполняющих работу согласно графику сменности (сторожа) в ДОУ введен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – полугодие. Норма рабочих часов для данной категории работников считается исходя из установленной для соответствующей категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

5.4. Неполное рабочее время неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) по просьбе работников предоставляется:

- по соглашению между работником и работодателем;

- беременной женщине, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- по рекомендации МСЭК;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Дополнительные дни отдыха по просьбе работников предоставляются:

- Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

- Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- Отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях согласно ст. 128 ТК РФ.

5.6. Привлечение работников к работе в сверхурочное время, выходные и праздничные дни, производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в порядке установленном ТК РФ.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда ДООУ. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если для отдельных работников невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.11. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации работники имеют право на забастовку - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, объявленный в порядке определенном КТ РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ.

Между работодателем и работниками может быть достигнуто соглашение о компенсационных выплатах работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Между работодателем и работниками может быть достигнуто соглашение о более льготном порядке выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ.

6. Отпуск.

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

6.2. Заработная плата за отпуск выплачивается работнику не позднее, чем за 3 дня до отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Работник имеет право перенести или продлить отпуск по письменному заявлению, если работодатель не уведомил его своевременно (не позднее, чем за 15 дней) о времени его отпуска или не выплатил заработанную плату за время отпуска до его начала.

6.4. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска, не менее 3-х календарных дней:

6.5. Работодатель предоставляет педагогическому работнику по его заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом ДООУ, без сохранения заработной платы.

6.6. Работодатель производит выплату денежной компенсации за неиспользованную часть отпуска (превышающего 28 календарных дней) по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ) (по усмотрению работодателя).

6.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам определяется Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724.

- 58 календарных дней

заведующей, заместителю заведующей по воспитательной работе, педагогам, узким специалистам.

-58 календарных дня Учителю - логопеду

-44 календарных дня Техперсоналу

44 календарных дня Повару

6.8. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно приложению № 1 к настоящему Коллективному договору.

6.9. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – до 10 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 30 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней.
- Председателю профсоюзной организации – 3 дня.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику и в иных случаях по соглашению между работником и работодателем.

6.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части, при этом одна из них не должна быть менее 14 календарных дней.

6.11. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у работника, по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.12. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Работодатель организует в ДООУ питание работников за плату.

7. Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МДООУ детский сад № 63 Усть - Кутского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки».

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии указанным выше положением в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. При отсутствии педагогическому работнику часов на ставку заработной платы работодатель производит доплату до ставки при возможности догрузки часами до соответствующей ставки.

7.4. Педагогическим работникам женщинам, имеющим детей в возрасте до 5 лет, предоставляется возможность выбора неполной педагогической нагрузки.

7.5. Замещение учебных часов временно отсутствующего педагогического работника оплачивается с учетом доплат, районного коэффициента и северной надбавки.

7.6. Труд педагогического работника, работающего по замещению свыше 2-х месяцев оплачивается согласно тарификации, а не по часовой оплате.

7.7. В ДООУ установлены следующие сроки выплаты заработной платы: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 28 числа текущего месяца, за вторую половину 13 числа месяца следующего за расчетным(т.е. через 15 дней после выдачи за первую половину месяца)

7.8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

7.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.10. Любые удержания заработной платы работников, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с их письменного согласия.

7.11. Работодатель выдает каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы в следующие сроки: до 10 числа месяца следующего за расчетным.

7.12. Все дополнительные работы, не связанные с основным видом деятельности, выполняются с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя, с оплатой или предоставлением отгулов.

7.13. Работодатель гарантирует компенсационные выплаты за работу согласно перечню Приложение 2 к настоящему Коллективному договору.

7.14. Работодатель гарантирует компенсационные выплаты за работу непосредственно связанную с основной деятельностью согласно Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору.

7.15. Работодатель информирует трудовой коллектив ДОО через профком о размерах финансовых поступлений (бюджетных и внебюджетных средств и т. д.) в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет ДОО несет заведующая ДОО.

8. Охрана труда.

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенных на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

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

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.7. Создать в ДОО комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка.

8.10. Производить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей индентификацией организации работ по охране труда в ДОУ в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса Российской Федерации и с приказами Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

9. Улучшение условий труда.

9.1. Работодатель обязуется проводить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнять другие мероприятия, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

9.2. Работодатель обязан, обеспечить педагогическим работникам необходимую материальную базу (приборы, наглядность, ТСО и т. д.) и только в этом случае она имеет право требовать соответствия педагогической работы Госстандарту.

9.3. Работодатель обязан оборудовать комнату для отдыха для работников (музыкальный зал).

9.4. Работодатель обязан обеспечить перечисление средств на расходы по мероприятиям улучшения условий и охраны труда в ДОУ в размере не менее 0,2 процентов суммы бюджетных ассигнований на их содержание ДОУ.

9.5. Работодатель обязан обеспечить предоставлять бесплатную выдачу смывающих или обезвреживающих средств

(Приказ Министерства здравоохранения РФ от 17.12.2010г № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств) работникам следующих профессий:

- 1.Дворник
- 2.Кухонный рабочий
- 3.Уборщик Служебных помещений
- 4.Рабочий по обслуживанию здания
- 5.Повар
- 6.Кладовщик
- 7.Рабочий по стирке белья
- 8.Кастелянша
- 9.Младший воспитатель

Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)

Мыло

9.6. Работодатель обязан обеспечить предоставлять бесплатную выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009г № 290).

работникам следующих профессий:

- 1.Дворник
- 2.Кухонный рабочий
- 3.Уборщик Служебных помещений
- 4.Рабочий по обслуживанию здания
- 5.Повар
- 6.Кладовщик
- 7.Рабочий по стирке белья
- 8.Кастелянша
- 9.Младший воспитатель

9.7 Перечень профессий и должностей, работников учреждения образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск: 7календарных дней- повару.

9.8. Работодатель обязан осуществлять компенсационные выплаты следующим работникам

№ п/п	Виды работ	Размер оплаты % к ставке оклада
1.	Компенсационные выплаты:	
1.1.	За работу в ночное время	35%
1.2.	За работу в выходные и праздничные дни предоставляется день отдыха или по соглашению сторон, выплачивается компенсация в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.	В соответствии со ст. 64, 65 ТК РФ
1.3.	За работу в сверхурочное время: первые 2 часа в 1,5 размере, последующие в 2-ом размере.	

2.	Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.	
2.2.	Повару	8%
2.3.	Уборщик служебных помещений(за уборку общественного туалета)	10%

10. Социальная защита.

10.1. Работникам производится оплата один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у данного работодателя.

10.2. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

10.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику для которого работа в ДООУ является основным местом работы.

10.4. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в ДООУ, устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления – Постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

11. Защита молодого педагога.

11.1. При приеме на работу молодых воспитателей тарификация производится с учетом образования.

11.2. Ежемесячная компенсационная выплата молодым специалистам производится согласно «Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ детский сад № 63 Усть-Кутского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки».

12. Разрешение коллективных трудовых споров.

12.1. Стороны пришли к соглашению о том, что для разрешения коллективных трудовых споров будут соблюдать необходимый порядок из решений (согласно ст. 401, 402, 403, 404 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению в соответствии со ст. 37 Конституции РФ признать право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая на забастовку.

12.3. Стороны пришли к соглашению о том, что об объявлении забастовки принимается собранием трудового коллектива ДОУ в порядке определенном ТК РФ.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что в период проведения забастовки они обязаны продолжить разрешение этого спора путем примирительных процедур ст. 412 ТК РФ.

13. Гарантии деятельности профкома.

13.1. Работодатель обязуется соблюдать права профкома, содействовать его деятельности в ДОУ в соответствии с законодательством РФ, Уставом отраслевого профсоюза и настоящим Коллективным договором:

- освобождать членов профкома от основной работы с сохранением среднего заработка для участия из в работе собраний, конференций, заседаний профкома, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза работников образования;
- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профкома, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;
- не препятствовать посещению представителями профкома (для реализации ими уставных задач профкома) ДОУ.

13.2. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы работников с учетом мнения профкома органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

13.3. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на счет профкома денежные средства из заработной платы работников членов профкома согласно заявлений работников в размере 1 % от начисленной заработной платы.

14. Взаимоотношения сторон.

14.1. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в ДОУ, требовать устранения выявленных нарушений.

14.2. Профком обязуется содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров возникающих между работниками и работодателем.

14.3. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

14.4. В случае невыполнения одной из сторон условий Коллективного договора, вторая сторона имеет право на решение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

14.5. Профком принимает участие в распределении нагрузки педагогическим работникам, разработке должностных инструкций работников.

14.6. Условия Коллективного договора распространяются как на работников, работающих в момент его заключения, так и на вновь поступающих на работу в период его действия.

14.7. Стороны несут ответственность за выполнение условий настоящего Коллективного договора в рамках действующего законодательства.

15. Контроль за исполнением Коллективного договора.

15. Стороны договорились, что:

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

15.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

15.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании трудового коллектива ДОУ.

15.4. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15.5. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами (их представителями).

15.6. Стороны вносят изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор по инициативе любой из сторон после рассмотрения на собрании трудового коллектива ДОУ, оформляя изменения и дополнения в виде дополнительного соглашения к Коллективному договору, подписанного сторонами.

15.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовки проекта, заключению и организации контроля
за выполнением коллективного договора

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 63

Усть-Кутского муниципального образования

ПРОТОКОЛ

В переговорах участвовали:

Члены комиссии:

1. Председатель профсоюзного комитета МДОУ детский сад № 63 УКМО – Зайцева В.А.
2. Представитель педагогического коллектива – Зайцева В.А.
3. Представитель технического персонала – Сидорова С.А.
4. Заведующая МДОУ детский сад № 63 – Р.С. Виноградова
5. Представитель от педагогов – Майорова Л.В.
6. Представитель от технического персонала – Майорова Т.И.

Рассматриваемый вопрос: Заключение коллективного договора на период с 21.11.2020г по 20.11.2023 года.

Внесены предложения:

1. Принятие коллективного договора Усть-Кутского МДОУ детский сад № 63 на 2020-2023г. Взять за основу с учетом изменений и дополнений коллективный договор за 2017-2020год.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430458
Владелец Шалагина Елена Владимировна
Действителен с 19.04.2024 по 19.04.2025