

От работодателя

заведующий

МБДОУ д/с №3

Е.И. Лебедева

Дата « 09 » 2018г.

МП



От работников

председатель профсоюзной

организации

МБДОУ д/с №3

Г.А. Дегтярева

Дата « 09 » 2018 г.

МП

г. Таганрога

Ростовской области



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 3»)

с 20.09.2018 по 19.09.2021

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 0839/18-2018
от 17.12.2018

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАМ. НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ
ПО ТРУДУ

И. Н. ГЛАЗКОВ

Таганрог

2018

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» (МБДОУ д/с № 3) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Договор заключен в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ДС и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.2 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего МБДОУ д/с № 3 – Лебедевой Елены Игоревны;
- работники МБДОУ д/с № 3, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 – Дегтяревой Тамары Александровны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условия труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам определенных сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с МБДОУ д/с № 3, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Договор может быть продлен по соглашению сторон на срок не превышающий три года.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБДОУ д/с № 3, реорганизации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ д/с № 3 (статья 43 ТК РФ).

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

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

1.9. В течение всего действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него в установленном порядке на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения не могут противоречить действующему законодательству, оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива работников МБДОУ д/с № 3.

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

1.11. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация МБДОУ д/с № 3 и первичная профсоюзная организация МБДОУ д/с № 3.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора в соответствии с ТК РФ и регулируются Уставом МБДОУ д/с № 3, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка другими законодательными правовыми и нормативными актами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работника или работодателя только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и подписывается собственноручно работником и работодателем.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, трудовая функция, объем педагогической нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и пр.

2.6. 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 (Ст. 72 ТК РФ).

2.7. Увеличение или уменьшение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, а так же увеличение или уменьшение объема работ прочих работников возможны по взаимному соглашению сторон и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору в письменном виде по одному для каждой из сторон. (См. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

2.8. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ д/с № 3, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ д/с № 3.

2.9. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) заведующего, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу

объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.10. Администрация МБДОУ д/с № 3 по согласованию с работником в целях проверки соответствия занимаемой должности вправе установить срок испытания при приеме на работу не превышающий три месяца.

2.11. Заведующий МБДОУ д/с № 3 ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в МБДОУ д/с № 3 свыше пяти дней, если данная работа является для него основным местом работы. (Ст. 66 ТК РФ)

2.12. Прекращение трудового договора с работником может осуществляться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях РФ. Иная форма оплаты труда (натуральная) в МБДОУ д/с № 3 не предусмотрена.

3.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) 5-го и 20-го числа каждого месяца.

3.3. Каждому работнику выдавать под роспись расчетный листок об общей сумме начисленной заработной платы, ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в день выдачи заработной платы.

3.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном главой Администрации г. Таганрога и иными нормативными правовыми актами для муниципальных бюджетных организаций.

3.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, работу во вредных и опасных условиях труда и в других случаях, устанавливать в соответствии с действующим законодательством и Постановлением Администрации г. Таганрога по оплате труда для работников муниципальных учреждений образования и с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа – первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 (ст. 372 ТК РФ)

3.6. Условия труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.7. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 3 осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда, действующим в МБДОУ д/с № 3.

3.8. Заработная плата работников МБДОУ д/с № 3 включает:

- должностные оклады, тарифные ставки по занимаемой должности, профессии по квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера, согласно условиям оплаты труда, определенные действующим законодательством, настоящим договором, Положением по оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера, определенные Положением по оплате труда.

3.9. Должностной оклад заведующего МБДОУ д/с № 3 устанавливается в соответствии с положением, утвержденным в Управлении Образования г. Таганрога, в подчинении которого он находится.

3.10. Должностные оклады работников МБДОУ д/с № 3 устанавливаются заведующим МБДОУ д/с № 3 (см. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3»),

3.11. В Положении по оплате труда работников МБДОУ д/с № 3 предусматриваются доплаты к должностным окладам (выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в соответствии с Постановлением Мэра г. Таганрога:

- за наличие квалификационной категории;
- за выслугу лет в учреждениях бюджетной сферы;
- за работу в особых условиях труда;
- надбавка педагогическим работникам за результативность и качество;
- работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда;
- за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, увеличения объема работ, расширения зоны обслуживания;
- материальная помощь, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 3;
- прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.12. При работе с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

3.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за дополнительную плату на условиях внутреннего совместительства, совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, как в течение установленной продолжительности рабочего времени, так и в свободное от основной работы время (внутреннее совместительство).

3.14. Срок, в течение которого сотрудник выполняет дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливает заведующий МБДОУ д/с № 3 с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ)

3.15. Совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы и в пределах установленной продолжительности рабочего времени признавать работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и в соответствии с ст. 149 ТК РФ производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.16. Выполнение дополнительной работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за пределами продолжительности рабочего времени, т.е. на условиях внутреннего совместительства оплачивается в соответствии с Положением по оплате труда, действующим в МБДОУ д/с № 3.

3.17. Увеличение объема работ при совмещении, совместительстве или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом заведующего о возложении обязанностей в порядке совместительства/совмещения. Запись о совместительстве производится по желанию работника (См. ст. 66 ТК РФ)

3.18. Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом в письменной форме другую сторону не менее чем за 3 рабочих дня (ч.4 ст. 60.2 ТК РФ).

3.19. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)

- 3.20. Установить систему материального поощрения (премирования) работников МБДОУ д/с № 3 по результатам труда, в том числе (В соответствии с положением о Премии. Приложение №6).

3.21. К юбилейным (50,55,60 и каждые последующие 5 лет) и к праздничным датам (даты рождения кратные 5) производить единовременную выплату при стаже работы в МБДОУ д/с № 3:

- до одного года – до 20% должностного оклада;
- свыше одного года – до максимального размера, установленного положением о премировании.

3.22. Материальная помощь работникам МБДОУ д/с № 3 выплачивается в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 3 при наличии обстоятельств, дающих право на ее получение. (В соответствии с положением об оказании материальной помощи сотрудникам МБДОУ д/с №3. Приложение №7).

3.23. Премиирование и оказание материальной помощи заведующему МБДОУ д/с № 3 осуществляется за счет средств МБДОУ д/с № 3, на основании приказа Начальника Управления образования г. Таганрога и в соответствии с Положением, утвержденным в Управлении образования г. Таганрога.

3.24. Выпускникам учебных заведений, поступившим на работу в МБДОУ д/с № 3 и получившим статус молодого специалиста, устанавливается, в течение первого года работы, ежемесячная доплата к должностному окладу в размере. Порядок выплаты такой доплаты определяется Положением по оплате труда работников МБДОУ д/с № 3 и Положением МБДОУ д/с № 3 «О гарантиях и компенсациях, предоставляемых молодым специалистам, трудоустроенным в МБДОУ д/с № 3» (Приложение №8)

3.25. При совпадении срока выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В области нормирования труда стороны договорились:

3.26. В МБДОУ д/с № 3 для всех работников установлена 5-ти дневная рабочая неделя, нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. См п. 6.1. (ст. 91 ТК РФ).

3.27. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по итогам специальной оценки условий труда и в случае изменения Трудового законодательства РФ.

3.28. Минимальный размер оплаты труда работников МБДОУ д/с № 3, установленный одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.29. Удержания из заработной платы работников МБДОУ д/с № 3 могут производиться в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ст.155 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (в случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст. 137 ТК РФ),

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Кодекса);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.30. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы, согласно ст. 138 ТК РФ, не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, в соответствии со ст. 138, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

3.31. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.32. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ).

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Гарантии и компенсации:

3.33. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов связанных со служебной командировкой.

3.34. Размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой на территории РФ в МБДОУ д/с № 3 устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 729 от 02.10.2002г.:

3.35. Работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно поступившим в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177)

3.36. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы.

3.37. Работникам МБДОУ д/с № 3 гарантируются (ст.159 ТК РФ):

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

3.38. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников МБДОУ д/с № 3, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в сроки и размере, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.39. Администрация МБДОУ д/с № 3 совместно с Первичной профсоюзной организацией МБДОУ д/с № 3 контролируют соблюдение законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также других социально – трудовые вопросов и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Администрация МБДОУ д/с № 3 обеспечивает повышение квалификации сотрудников через систему учреждений дополнительного профессионального образования, согласно Закону об образовании РФ, каждые три года.

4.2. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

4.3. Создает аттестационную комиссию с целью проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

4.4. Создает условия для повышения квалификационной категории педагогическим работникам в пределах своей компетенции, на основании положения о порядке проведения аттестации педагогических работников не реже чем один раз в три года и по ее результатам устанавливает работникам стимулирующие выплаты, соответствующие полученной квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.5. Представляет гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

4.6. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методического объединения педагогических работников внутри МБДОУ д/с № 3.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками администрация МБДОУ д/с № 3 в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу МБДОУ д/с № 3 – председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников Администрация МБДОУ д/с № 3 должна направить уведомление председателю первичной профсоюзной организации не позднее чем за 3 месяца. Считать массовым увольнением работников сокращение численности работников организации в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней (городское трехстороннее соглашение на 2017-2019 г.г. п 3.1.6)

5.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные представитель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

5.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

5.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5.9. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации МБДОУ д/с № 3, сокращения объемов предоставляемых услуг, при ухудшении финансово-экономического состояния МБДОУ д/с № 3.

5.10. Администрация МБДОУ д/с № 3 содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.2. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

6.3. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». (См. п.3.26)

- 36 часов в неделю – старшим воспитателям, педагогам – психологам, методистам, воспитателям;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 20 часов в неделю – учителям – логопедам;
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

6.4. Для медицинских работников МБДОУ д/с № 3 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, согласно статьи 350 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.5. Неполная рабочая неделя – неполный рабочий день остальным работникам устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ д/с № 3, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда и трудовым законодательством.

6.8. Отдельные работники, которым установлен ненормированный рабочий день на основании ст. 97, ст.101 Трудового Кодекса Российской Федерации эпизодически при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленного рабочего времени, за что им предоставляется отпуск от 3-х дней (Ст. 119 ТК РФ). См. Приложение №10.

6.9. Стороны признают, что специфика работы в МБДОУ д/с № 3 требует установления режима проведения:

- родительских собраний – с 17.00 до 19.00 в соответствии с годовым планом работы МБДОУ д/с № 3;
- заседаний родительского комитета, попечительского совета, педагогического совета;
- культмассовых мероприятий с воспитанниками – в соответствии с режимом групп и годовым планом работы МБДОУ д/с № 3.

6.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

6.11. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12-00 до 12-30.

6.12. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение всего рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

6.15. Работникам, работающим за компьютером до 6-ти часов в течение 8-ми часового рабочего времени устанавливаются дополнительные перерывы для отдыха 15 минут в конце каждого часа. При этом перерыв для отдыха и приема пищи не учитывается.

6.16. В каждом календарном году сотрудник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим МБДОУ д/с № 3 с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

6.18. На основании ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других работников составляет 28 календарных дней.

6.19. Ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ д/с № 3, предоставляются и оплачиваются одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.20. По соглашению между работником и администрацией МБДОУ д/с №59 ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника, в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении – отпуск устанавливается продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ № 466)

6.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника в период его пребывания в отпуске;
- исполнения работником во время ежегодного основного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

6.22. Работодатель, в соответствии с ст. 128 ТК РФ, обязуется предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника – до 5 календарных дней в году;
- в иных случаях предусмотренных законодательством, по семейным обстоятельствам и уважительным причинам, на срок по соглашению между работником и работодателем.

6.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (в том числе учитывается стаж работы в других образовательных учреждениях) предоставляется неоплачиваемый длительный отпуск продолжительностью до 1 года (ст. 335 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем этот отпуск может быть предоставлен работнику по частям. Продолжительность каждой из частей отпуска не может быть меньше продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 42 календарных дня. По соглашению сторон, по письменному заявлению работника длительный отпуск может быть предоставлен неоднократно при наличии у педагога стажа преподавательской работы, позволяющего требовать предоставления данного отпуска неоднократно.

6.24. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего распорядка МБДОУ д/с № 3, графиках сменности, графиках отпусков. (Приложение №1)

7. ОХРАНА ТРУДА

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда возлагаются на Администрацию МБДОУ д/с № 3.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно ст.226 ТК РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда в МБДОУ д/с № 3.

7.3. Проводить в МБДОУ д/с № 3 специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже, чем один раз в пять лет.

7.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах,

- *ознакомить в письменной форме работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;*

- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

7.5. Для всех поступающих на работу в МБДОУ д/с № 3 проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.6. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, проводить регулярную проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

7.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.9. По результатам проведения специальной оценки условий труда предоставить работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ, а именно дополнительный отпуск, присоединяемый к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и ежемесячную компенсационную выплату в размере, предусмотренном Положением по оплате труда работников МБДОУ д/с № 3.

7.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую более легкую работу;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин

7.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц моложе 18-ти лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

7.12. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ обеспечить прохождение всеми сотрудниками МБДОУ д/с № 3 ежегодных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя.

7.13. Организовать контроль за состоянием условий труда в МБДОУ д/с № 3 и за выполнением соглашения по охране труда.

Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования о области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- немедленно извещать заведующего МБДОУ д/с № 3 или лицо его замещающего о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.14. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

7.15. Стороны договорились:

- совместно контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в МБДОУ д/с № 3;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3.

7.16. В МБДОУ д/с № 3 создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работников МБДОУ д/с № 3 и первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 в количестве не менее 5-ти человек.

7.17. В случае ухудшения условий охраны труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и пр.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспектора по охране труда вправе ходатайствовать перед Управлением образования г. Таганрога о приостановке деятельности МБДОУ д/с № 3 до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей администрации МБДОУ д/с № 3

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Информировать работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, о программах, действующих на территории Ростовской области, предоставлять информацию о них по запросам Управления образования г. Таганрога.

8.2. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в МБДОУ д/с № 3, а также льготу за содержание ребенка в соответствии с Постановлением Администрации г. Таганрога и Положением об установлении льготы по родительской плате за присмотр и уход за детьми, осваивающим образовательные программы дошкольного образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

8.3. Работникам МБДОУ д/с №59 в соответствии с гл. 26 ТК РФ предусмотрены дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального и среднего специального образования, независимо от их организационно — правовых форм по заочной и очно — заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях:

- для сдачи зачетов и экзаменов во время промежуточной сессии, при предъявлении документа (вызова) на срок, оговоренный в указанном документе;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов — 4 месяца;
- сдачи итоговых и государственных экзаменов — 1 месяц;

8.4. МБДОУ д/с № 3 обеспечивает обязательное страхование сотрудников, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом, продление срока и оформление медицинских полюсов.

8.5. Иные гарантии, предусмотренные ТК РФ, другими законодательными актами. Дополнительные дни отдыха сотрудникам, имеющим детей-первоклассников - 1 сентября, и детей-одиннадцатиклассников - 25 мая.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

9.1. Стороны договорились в пределах их компетенции в установленном порядке обращаться к Учредителю, в органы местного самоуправления:

- по вопросам своевременного и в полном объеме выделения средств на оплату труда работников и иных выплат работающим;
- с предложениями по разработке и принятию нормативных правовых актов по социальной защите работников МБДОУ д/с № 3, индексации заработной платы, медицинскому обслуживанию.

9.2. Стороны считают необходимым в сроки, предусмотренные ТК РФ, предоставлять в первичную профсоюзную организацию МБДОУ д/с № 3 приказы и другие, локальные акты, затрагивающие социально — экономические, трудовые права и интересы работников, вносимые на рассмотрение и принятие в органы местного самоуправления, для учета мнения и позиции профсоюзных органов.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, КОНФЛИКТОВ

10.1. Коллективные трудовые споры, конфликты по вопросам установления в МБДОУ д/с № 3 новых или изменения существующих социально — экономических условий труда, заключения и исполнения Коллективного договора и соглашения между администрацией и трудовым коллективом или профсоюзным комитетом разрешаются в соответствии с ТК РФ и Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»

10.2. Индивидуальные трудовые споры между работниками, работающими по трудовому договору, и администрацией МБДОУ д/с № 3 по всем вопросам организации условий труда (оплаты труда, нагрузки, возвращении денежных сумм, удержаний из заработной платы, предоставлении ежегодных отпусков, наложении дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращении трудового договора, внесении изменений и исправлений в трудовую книжку и пр.) разрешаются в соответствии и по основаниям главы 60, главы 61 ТК РФ

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБДОУ д/с № 3

11.1. Работодатель обязуется безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 оборудованное отапливаемое, электрифицированное помещение, а так же другие необходимые условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3.

11.2. По заявлению работников МБДОУ д/с № 3 удерживать из их заработной платы и бесплатно перечислять на счет городской организации Профсоюза работников народного образования РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленного заработка.

11.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за исполнением Коллективного договора.

11.4. Предоставить первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности МБДОУ д/с № 3. Освобождать председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 от трудовых обязанностей на период проведения выездных заседаний председателей ПО.

11.5. Производить доплату председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 3 к должностному окладу за общественную работу, приносящую большую пользу МБДОУ д/с № 3. Размер такой доплаты согласовывается сторонами.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.2. В случае выполнения работодателем своих обязательств по Коллективному договору работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду (Министерство Труда и социального развития Ростовской области).

12.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с № 3.

12.7. При приеме на работу нового сотрудника работодатель или его представитель обязуется ознакомить работника с настоящим Договором.

12.8. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и заключен сроком на три года.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

13.1. Приложения к коллективному договору являются составной его частью и могут быть приняты на более длительный срок, чем договор с последующим внесением дополнений и изменений.

13.2. К Коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка по МБДОУ д/с № 3;
2. Соглашение по охране труда;
3. Перечень должностей, с вредными и/или опасными условиями труда;
4. Положение по оплате труда работников МБДОУ д/с № 3;
5. Положение о премировании в МБДОУ д/с № 3;
6. Положение об оказании материальной помощи сотрудникам МБДОУ д/с № 3;
7. Положение муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» о гарантиях и компенсациях, предоставляемых молодым специалистам, трудоустроенным в МБДОУ д/с № 3.
8. Положение об условиях и порядке предоставления длительного отпуска сотрудникам МДОУ д/с №3.
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
10. Форма листка расчета заработной платы.

Ознакомлены

работники МБДОУ д/с № 3

на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 2

от 16 09 2016

В данном сшиве
пронумеровано, сшито и
скреплено печатью

2019 года

лист (ов)

Заведующий МБДОУ д/с № 3
Лебедева Е.И.
Лебедева Е.И

