


От работников

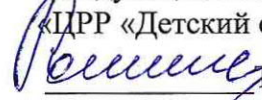
Председатель первичной
профсоюзной организации

 И.А. Азарова
10 июня 2016 г.

От работодателя

Заведующий МАДОУ

«ЦРР «Детский сад № 11 г.Добрянка»

 Т.В. Кочкина
14 июня 2016 г.

ПРИНЯТ

общим собранием (конференцией)
трудоого коллектива МАДОУ
«ЦРР «Детский сад № 11 г.Добрянка»
Протокол № 2 от 31 мая 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка «Детский сад № 11 г.
Добрянка»**

Дата вступления в силу коллективного договора – 14 июня 2016 г.

Срок действия коллективного договора – 14.06.2016 – 13.06.2019 гг.

г. Добрянка
2016 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка «Детский сад № 11 г. Добрянка» (далее – МАДОУ).

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.3. Договор заключен в целях определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МАДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Заведующий МАДОУ Кочкина Татьяна Викторовна – представитель Работодателя;
- Работники МАДОУ, в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком ППО) Азаровой Ирины Анатольевны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в т.ч. принятых временно и на условиях совместительства.

1.6. Работодатель знакомит под подпись с текстом Договора всех Работников МАДОУ в течение 20 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Работодатель признает профком ППО представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений в силу положений ст. ст. 30,31 ТК РФ.

Профком ППО обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ, при смене заведующего МАДОУ.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАДОУ, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности МАДОУ Договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации МАДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. В течение всего срока Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.14. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников МАДОУ.

1.15. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников МАДОУ.

1.16. Настоящий Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока. В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора, любая из Сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

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

1.18. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ - непосредственно Работниками и через профком ППО:

- учет мнения профкома ППО (согласование с профкомом);
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МАДОУ, внесении предложений о её совершенствовании;
- участие в разработке и принятии Договора;
- другие формы.

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

1.20. Ежегодно (по окончании календарного года) стороны информируют работников на общем собрании (конференции) о ходе выполнения коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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 о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определено, что к педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), 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 иные 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.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, согласно статьи 331 Трудового Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

В случае получения работодателем информации о наличии (появлении) у работников образовательного учреждения ограничений для занятия трудовой деятельностью в учреждении, трудовые договоры с этими работниками подлежат прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, согласно пункта 13 части первой статьи 83 ТК РФ: возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

2.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы в особых случаях).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О причинах изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. В случае расторжения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения и произвести окончательный расчет.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием), если первое образование не высшее.

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям повышенную оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (п.2 ст. 49 273-ФЗ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечивать полную стабильную занятость и использование Работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. Предупреждать работников персонально и под подпись не менее, чем за два месяца до увольнения, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МАДОУ, при сокращении численности или штата работников (ст.180 ТК РФ).

4.3. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.4. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), либо по п.3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома ППО (ст.ст. 82, 373 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ 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».

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 189 ТК РФ) (приложение №1), графиками сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников категории учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них помимо работы, определенной трудовым договором.

5.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками регулируется графиками и планами работы учреждения, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

7

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных Министерством образования и науки РФ.

5.6.1. Начало работы воспитателей: с 7.00 – 1 смена, с 11.48 – 2 смена. Административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные педагогические работники – в соответствии с установленными графиками и режимом работы.

5.6.2. Режим работы сторожа определяется сменным графиком работы. Сменный график работы сторожей составляется заместителем заведующего по административно-хозяйственной части, утверждается заведующим МАДОУ и доводится до сведения каждого сторожа под подпись за 1 месяц до введения графика в действие (ст.22 ТК РФ и ст. 103 ТК РФ).

Учет времени, фактически отработанного каждым сторожем ведется согласно суммированному учету рабочего времени. Учетный период, т.е. нормирование число рабочих часов, устанавливается на календарный год. Время для приема пищи включается в рабочее.

5.6.3. Перерыв для обогрева (ст.109).

Работодатель представляет работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (температура воздуха ниже - 15) право делать перерывы для обогрева. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ. Перерывы не должны превышать 20 минут через каждые 2 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе.

5.9.1. Стороны признают, что специфика работы требует установления режима проведения:

- общих собраний трудового коллектива, педагогических советов по плану работы МАДОУ;
- родительских собраний и конференций – с 17.30 до 19.00 в соответствии с годовым планом работы МАДОУ;

- заседаний коллегиальных органов управления - в вечернее время с 18.00 в соответствии с планом работы;
- досуговых мероприятий с воспитанниками – в соответствии с режимом групп и годовым планом работы МАДОУ.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск сроком 28 календарных дней; для педагогических работников – 42 календарных дня.

Отпуск может быть использован с разделением его на части с согласия Работника. Работодатель может рассмотреть предоставление отпуска в ходе учебного года при наличии путевки на отдых у Работника.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.12. Педагогические работники имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам с учетом тарифно-квалификационных характеристик по должностям в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

5.13.2. предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением (глава 26 ТК РФ).

5.13.3. предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию 3 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.13.4. предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день в год.

5.13.5. предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы

длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.13.6. устанавливать Правилами внутреннего трудового распорядка время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МАДОУ, график дежурств в выходные и нерабочие, праздничные дни

5.13.7. предоставлять Работникам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы.

Для педагогических работников (воспитателей), помощников и младших воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Работники обязуются:

5.16.1. выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

5.16.2. соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка;

5.16.3. работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, кодекс профессиональной этики и служебного поведения педагогических работников, своевременно исполнять распоряжения администрации МАДОУ;

5.16.4. содержать свое рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата Работникам МАДОУ выплачивается за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Заработная плата работников включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, премии. Размеры должностных окладов устанавливаются на основании Методики формирования системы оплаты труда, утвержденной постановлением администрации Добрянского муниципального района Пермского края, и индексируется в соответствии с постановлением администрации Добрянского муниципального района Пермского края.

6.2. Работодатель обязуется систему оплаты труда работников МАДОУ устанавливать с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов;
- порядка определения уровня образования для установления должностных окладов;
- порядка определения повышающих коэффициентов для установления должностных окладов;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда МАДОУ;
- других выплат, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами МАДОУ.

6.4. Изменение повышающих коэффициентов: коэффициента стажа работы, образования, квалификации, педагогическим работникам, прочим специалистам производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МАДОУ или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера коэффициента за стаж;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.5. Работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Заработная плата выплачивается Работникам 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Выплата заработной платы Работнику производится в валюте Российской Федерации (в рублях), путем перечисления с согласия Работника на его лицевой счет в отделении банка с использованием пластиковых карт.

6.8. По желанию Работника, работавшего, в выходной день или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. В случае, если Работник приказом Работодателя привлекается для дежурства в праздничные и выходные дни, дни экстремальных погодных условий, то ему в соответствии с Трудовым кодексом РФ компенсируется только время фактического нахождения на рабочем месте.

6.9. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим договором), или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме (ч.2 ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ).

6.10. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с базовым окладом или коэффициентом разряда, согласно результатов специальной оценки условий труда.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.11.2. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (метеословия, карантин по заболеваниям, закрытие учреждения по решению надзорных органов, ремонт учреждения).

6.11.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, независимо от вины работодателя, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.11.4. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов от ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

6.12. Работники обязуются:

6.12.1. Своевременно предоставлять сведения, документы, влияющие на размер заработной платы и установление повышающих коэффициентов.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении.

7.2. В соответствии с ФЗ от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, за счет целевых средств бюджета и внебюджетных источников.

8.2. С целью создания нормальных условий труда Работников, Работодатель обязуется обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- проведение в МАДОУ специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома ППО, с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- обеспечение прохождения бесплатных обязательных: предварительных и периодических медицинских осмотров Работников;
- проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками, обучения и инструктажей по охране труда, пожарной безопасности, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организацию проверки знаний Работников МАДОУ по охране труда на начало учебного года и на летний период;
- обеспечение наличием нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств МАДОУ;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с санитарными нормами и правилами;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора, и контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование здания и помещений МАДОУ для безопасного их использования Работниками;

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа.

8.4. Немедленное прекращение работ в МАДОУ осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в учреждении:

- угрозе совершения террористического акта;

- стихийных бедствий;

- аварий, связанных с затоплением, загазованностью помещений;

- при пожарах (любых масштабов).

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении, Работник немедленно прекращает работу, сообщает Работодателю или в соответствующие службы о случившемся, и принимает меры в соответствии с утвержденными инструкциями.

8.5. Работодатель обеспечивает все объекты МАДОУ средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. В местах доступных для всех Работников вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

8.6. Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

8.7. Работники обязаны (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.8. Профком:

- организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

8.9. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.9.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного

пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников МАДОУ;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в МАДОУ изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений»;
- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности;
- осуществляет систематические осмотры территории вокруг детского сада по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов на участках);

8.9.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников, обучающихся к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках;
- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.9.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома ППО.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому ППО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет соответствующей профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной учебы и других мероприятий.

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

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома ППО.

9.13. Профком:

9.13.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет соответствующей профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.13.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.13.3. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.13.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем защиты персональных данных работников.

9.13.5. Направляет учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.13.6. Представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.13.8. Участвует совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.13.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.13.10. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.13.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13.12. Участвует в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.13.13. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13.14. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.13.15. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи по ходатайству председателя ППО.

9.13.16. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании (конференции) работников.

10.3. Работодатель должен ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором в течение 20 рабочих дней.

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

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

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

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

10.9. Контроль выполнения обязательств Договора осуществляет Работодатель, Профком и вышестоящие органы.

10.10. На срок действия Договора при условии его выполнения Работодателем Профком обеспечивает стабильность в работе коллектива.

10.11. Приложения к Договору являются его составной частью.

10.12. К Договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка «Детский сад № 11 г. Добрянка».



Проплаковано і пронумаравана
16 (Шеснаццаць) лістоў

Заведуючая *Г.В. Кочкина*

14.06.2016