

Утверждено на собрании трудового коллектива
МДОУ «Клекотковский детский сад»
« 16» февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Клекотковский детский сад» муниципального образования -
Скопинский муниципальный район Рязанской области
(МДОУ «Клекотковский детский сад»)

От работодателя:
Заведующий МДОУ
«Клекотковский детский сад»

_____**И.В.Воркунова**

03 марта 2022 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ
«Клекотковский детский сад»

_____**Г.Н.Стифеева**

03 марта 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве
труда и занятости населения Рязанской области

Регистрационный номер _____ от « ____ » _____ 2022г.

М.П. _____

(подпись)

Коллективный договор действует с «03» марта 2022 г. по « 03» марта 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ «Клекотковский детский сад» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения; установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарификационным соглашением, региональным, территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя профкома Стифеевой Галины Николаевны.

- работодатель в лице его представителя заведующего Воркунковой Ирины Викторовны

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может содержать условий, ухудшающих условия труда работников и приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем реализации примирительных процедур в соответствии с действующим ТК РФ.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается на 3 года. Стороны имеют право продлить Коллективный договор на срок не более 3 лет.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- 2) Положение о новой системе оплаты труда работников учреждения;
- 3) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения;
- 4) Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения;
- 5) Положение об оплате труда и стимулировании (премировании) руководителя образовательного учреждения;
- 6) Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- 7) Соглашение по охране труда;
- 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на предоставление им дополнительного оплачиваемого отпуска
- 10) Перечень профессий с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам, служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;

- 11) Должностные инструкции всех категорий работников;
- 12) График ежегодных оплачиваемых (основных и дополнительных) отпусков работников;
- 13) График повышения квалификации педагогов;
- 14) График обязательной аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- 15) Положение об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах (обследованиях) работников учреждения;
- 16) а также положения, определенные Трудовым кодексом РФ (статьи 82, 99, 105, 123, 135, 136, 159 и др.).

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, соглашений;
- другие формы управления по соглашению сторон КД.

Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей,
- соблюдение правил трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

Коллективный договор признает право работников на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена на основании нормативно-правовых актов;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на выражение своего мнения, а работодатель, с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает вопросы:

- утверждение Положения об оплате труда и премировании работников МДОУ «Клетковский детский сад»;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 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);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ), снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.20. При осуществлении Сторонами контроля за выполнением КД они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.21. Ежегодно 1 раз в год Стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.22. Неотъемлемой частью КД являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.23. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения КД;
- отказа работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого входе разрешения коллективного трудового спора.

II. 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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор (**Приложение № 15**) заключается с работниками 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 только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В случае приема на работу с испытательным сроком (статья 70 ТК РФ) указать это в трудовом договоре.

2.4.В трудовом договоре оговариваются обязательные для выполнения условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, установленная документация и др.

2.5.Трудовой договор заключается с работником при наличии документа об отсутствии судимости.

2.6.Рабочее время педагогических работников является нормированным. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

2.7.Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.8.Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

2.9.Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с объемом педагогической работы на новый учебный год в письменном виде.

2.10.Работники, включая руководителя, помимо работы, определенной ТД, могут осуществлять в МДОУ по основному месту работы на условиях дополнительного

соглашения к ТД (часть 6 ст.282 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры») следующие виды работ, которые не считаются совместительством и не требуют оформления нового ТД:

- педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях и т.д.;
- педагогическую работу с почасовой оплатой в объеме не более 300 часов в год;
- работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад педагогических работников.

Предоставление педагогической работы указанным выше лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, иных предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образования, методических кабинетов, центров, институтов) осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома при условии, что педагогические работники, для которых данное МДОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работы по своей отраслевой специальности в объеме не менее чем за ставку заработной платы (должностного оклада).

2.11. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.12. Учебная нагрузка на выходные дни и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Изменения (уменьшение или увеличение) педагогической или иной нагрузки (объема работы) сотрудникам производить в соответствии с нормами ст.72.2. ТК РФ, 74 ТК РФ.

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

О введении 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 (если таковая имеется), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу ст.67 ТК РФ до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами Внутреннего трудового распорядка для работников МДОУ «Клеотковский детский сад» (**Приложение №1**), коллективным договором, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. Второй экземпляр трудового договора должен быть выдан работнику.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года в соответствии с графиком повышения квалификации педагогических работников МДОУ «Клетковский детский сад» (**Приложение № 11**). Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.3.3.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 статьями 173-175 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.4.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276), графиком обязательной аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (**Приложение № 12**) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

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

4.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.Стороны договорились, что:

4.3.1.Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет, детей-инвалидов - до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.

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

4.3.3.При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных с работы в связи с сокращением численности или штата.

4.3.4.При проведении процедуры сокращения численности или штата педагогических работников установить следующие критерии высокой производительности труда и квалификации (часть 1 ст.179 ТК РФ) для определения преимущественного права работника на оставление на работе:

- соответствие полученной в сфере основного либо дополнительного профессионального образования специальности профилю работы (занимаемой должности);
- уровень профессионального образования (высший или средний);
- уровень квалификации по итогам аттестации;
- динамика уровня обученности воспитанников;
- личные профессиональные достижения работника;
- наличие отраслевых и государственных наград, почетных званий, знаков отличия;
- непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности.

V. Рабочее время и время отдыха

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время и время отдыха педагогических и других работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), графиком сменности, графиком отпусков, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2.Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст.92, 423 Трудового кодекса РФ) женщинам, работающим в сельской местности установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работнику согласно статье 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) - не более 36 часов в неделю в порядке установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях согласно статьи 92-93 ТК РФ:

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Утверждение работодателем графиков работы, расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и с учетом мотивированного мнения профкома.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам с его письменного согласия и без его согласия в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ « Клекотковский детский сад»)(**Приложение №2**).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения – не позже, чем за 2 недели

до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв работника из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также при обеспечении работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без отца или матери в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту).

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы, может предоставляется в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) – 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- проводы сына на службу в Армию – до 3 дней;
- смерти близких родственников – до 5 дней;
- в случае рождения ребенка – до 5 дней;
- регистрации брака – до 5 дней;
- в связи с юбилеем – 1 день.

И в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (статья 335 ТК РФ).

5.11.3. Возможно присоединение дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день к ежегодному оплачиваемому отпуску в соответствии с Перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск (**Приложение №9**).

5.12. Общими выходными днями при 5-ти дневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.14. Педагогическим работникам являться на рабочее место не позднее, чем за 15 минут до начала работы.

5.15. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением отсутствующего работника, проводится администрацией учреждения с письменного согласия работника. Отказ от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.16. График сменности утверждается работодателем с учетом мнения профкома и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц. Продолжительность смены педагогического работника не может превышать 10,5 часов подряд.

VI. Оплата и нормирование труда

6. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

6.1. Формирование системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 24.01.2006 №8 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Рязанской области» и с учетом следующих условий:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрения за высокие результаты и качества выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения.

6.2. Заработная плата работников образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.7. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается. Стимулирующие выплаты производятся на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ «Клекотковский детский сад») **(Приложение №3).**

6.8. Заработная плата и стимулирующие выплаты руководителя исчисляются в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании (премировании) руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ «Клекотковский детский сад») **(Приложение №4).**

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц ст. 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (перечисляется через банк на карточки) с выдачей расчетных листов. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца.

6.10. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам, а также оказание материальной помощи производится на основании Положения о премировании и материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ «Клекотковский детский сад») **(Приложение №5)** в пределах фонда оплаты труда по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения и не может рассматриваться как не целевое использование средств.

6.11. Наполнение групп в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководителям учреждения независимо от нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, от объема учебной нагрузки ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую

продукцию, периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2.Предоставляет:

- работникам, все виды государственного социального страхования;
- ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников организации на основании Положения о прохождении предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ «Клекотковский детский сад») (**Приложение №14**).

7.3.Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.4.Совместно с председателем комиссии по охране труда учреждения в соответствии с Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в муниципального дошкольного образовательного учреждения «Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ «Клекотковский детский сад»)(**Приложение №6**) разрабатывает и утверждает инструкции по ОТ; создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

VIII.Охрана труда и здоровья

8.Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда муниципального дошкольного образовательного учреждения « Клекотковский детский сад» муниципального образования – Скопинский муниципальный район Рязанской области (МДОУ «Клекотковский детский сад»)(**Приложение №7**) с определением в нем организационных технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.Установить работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда доплаты в соответствии с Перечнем профессий с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам, служащим с тяжелыми и вредными условиями труда (**Приложение №10**). А также , работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установить дополнительный отпуск в соответствии с Перечнем должностей с вредными условиями труда, дающими право на дополнительный отпуск (**Приложение № 13**)

8.3.Выдавать своевременно и бесплатно сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства по нормам, в соответствии с Перечнем профессий и должностей , работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение №8**).

8.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом работников учреждения, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов выборного представительного органа работников учреждения и уполномоченного по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также при переводе на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом и выборным представительным органом работников учреждения (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15. Профком обязуется:

- проводить работу по оздоровлению работников учреждения.

XI. 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 профсоюзной деятельностью.

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

Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собрания, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.5. 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 и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.8. Председатель профкома включается в комиссию по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2.Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, Внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью изменений в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.85 ТК РФ).

10.6.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8.Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их выплаты.

10.11.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.12.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

XI.Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

11.Стороны договорились, что:

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

11.2.Рассматривают в течение 5 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3.Стороны 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.

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

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