

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального дошкольного образовательного  
учреждения Дуниловского детского сада  
(наименование организации)**

**на 2015 - 2018 годы**

Утвержден на общем  
собрании работников  
протокол от 05.06.2015 г. № 3

2015 г.

**Содержание:**

№ п.п.	Разделы	Стр.
1	Общие положения	3
2	Занятость, переобучение, условия высвобождения работников	4-5
3	Рабочее время и время отдыха	5-6
4	Оплата труда	6-8
5	Охрана труда	8-10
6	Гарантии и компенсации работникам	10-13
7	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и членов профсоюза	13-15
8	Обязательства профсоюза	15
9	Контроль за выполнением коллективного договора	15-16
10	Заключительные положения	16

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники МДОУ Дуниловского детского сада в лице их представителя Дуниловской профсоюзной организации и работодатель в лице заведующей детским садом Декиной Татьяны Валерьевны.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с «05» июня 2015 г. (с момента подписания сторонами) и действует по 05 июня 2018 г.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.5. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

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

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и профкома с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.11. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

## 2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в учреждении не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с профсоюзным комитетом.

Не допускать необоснованной ликвидации учреждения, сокращения рабочих мест без предварительного согласия схода жителей.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.8. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза осуществляется Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

Для принятия решения работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста за \*2 – 3 года до пенсии, отработавшие в организации 10 и более лет;
- одинокие родители, имеющие детей до 18 лет;
- работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от труда;
- семейные, при наличии 2-ух и более детей до 10 лет;
- работники с более высокой производительностью.

2.10. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома и по согласованию с Комитетом по труду и социальной защите населения.

2.11. Педагогические работники имеют право проходить не реже чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

Указанные права реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №1), уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием.

В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для других работников отрасли - 40 часов.

3.2. Применение сверхурочных работ допускается только при производственной необходимости и разрешения профсоюзного комитета (не более 120 часов в год).

3.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.5. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 42 дня.

При наличии финансовых возможностей, а также при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.7. Дополнительные отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами.

Перечень работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, согласовывается с профкомом и является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

3.8. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.9. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака или смерти члена семьи продолжительностью 3 календарных дня.

3.10. Предоставлять право работникам организации на разделение трудового отпуска на части с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа

3.11. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

3.12. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя

3.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования

#### **4. Оплата труда и нормы труда**

4.1. В целях развития демократического, государственно-общественного характера управления размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, организациями самостоятельно, при обязательном участии профсоюзного комитета

4.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются организацией самостоятельно

4.3. Минимальный размер оплаты труда в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству, премии и другие поощрительные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых, отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление выплат, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

4.5. Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям медицинских, педагогических, социальных работников.

4.6. Определение премий и порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников (приложение № 7 к коллективному договору), принимаемым с учетом мнения Профкома (ст. 135 ТК РФ).

4.7. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих размерах:

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее 50 % оклада по совмещаемой должности.

4.8. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за вредные условия труда в размере не менее 12 % должностного оклада.

4.9. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.10. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.11. Заработная плата в организации выплачивается не реже чем 2 раза в месяц: 14 и 29 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц.

4.12. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом работник должен находиться на рабочем месте.

4.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.14. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с коллективным договором организации может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.

4.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 162 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

4.16. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

## 5. Охрана труда

### 5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обеспечить безопасные условия и охрану труда в учреждении.

5.1.2. Производить ежегодный расчёт средств и планировать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

5.1.3. Выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

5.1.4. Предусматривать в коллективном договоре и в соглашении по охране труда финансирование мероприятий по охране труда.

5.1.5. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда организации. Осуществлять управление охраной труда.

5.1.6. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в установленном порядке.

5.1.7. Осуществлять за счет средств организации обучение и проверку знания требований охраны труда уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций.

5.1.8. Осуществлять за счет средств организации обучение и проверку знания требований охраны труда работников, обучение оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

5.1.9. Создавать комитет по охране труда, обеспечивать условия его работы.

5.1.10. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

5.1.11. Обеспечивать за счёт средств организации проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

5.1.12. Обеспечивать работников за счёт средств организации сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

5.1.13. Обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.

5.1.14. Обеспечивать обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности,

в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке знаний.

5.1.15. Обеспечивать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение инструктажей, стажировки на рабочем месте, проведения проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий в установленные сроки.

5.1.16. Не допускать к выполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке, обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.17. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров и (или) при наличии у них противопоказаний.

5.1.18. Осуществлять систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательных процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, за правильностью применения работниками и обучающими средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.19. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

5.1.20. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

5.1.21. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся.

5.1.22. Рассматривать представления органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требованиями охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

5.1.23. Выполнять другие функции по вопросам охраны труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в пределах компетенции организации.

## **5.2. Профсоюзный Комитет (представительный орган работников) обязуется:**

5.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

5.2.2. Участвует в формировании и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях.

5.2.3. Проводит выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профессиональных союзов.

5.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профессиональных союзов.

5.2.5. Осуществляет общественный контроль состояния условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдения требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

5.2.6. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда и других локальных актов по охране труда.

5.2.7. Участвует в разработке раздела коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемого соглашения по охране труда.

5.2.8. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании.

5.2.9. Участвует в проведении специальной оценки условий труда. Представители профсоюзной организации включаются в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

5.2.10. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций учреждений вправе вносить требования руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления

образованием, в Государственную инспекцию труда или в судебные органы о приостановке работ.

### **5.3. Рабочие и служащие обязуются:**

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

- Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего 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).

#### **Дополнительно:**

##### **Работодатель обязуется:**

- Обеспечить питьевой режим работников.

- Не применять труд женщин на работах, предусмотренных «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162.

## **6. Гарантии и компенсации работникам**

### **Работодатель:**

6.1. Обеспечивает бесплатное содержание детей в детских дошкольных оздоровительных лагерях работникам, в семьях которых размер дохода на одного члена семьи не превышает минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством.

6.2. Производит ежемесячную доплату в размере минимальной оплаты труда, установленной законодательством, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

6.3. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.4. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет взносы на государственное социальное страхование в соответствующие исполнительные органы Фонда в размерах, установленных действующим законодательством.

6.5. Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет руководитель и главный бухгалтер организации.

6.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взнос) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.7. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием профсоюзного комитета.

6.8. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на 3-дневный оплачиваемый отпуск за счёт средств экономии фонда оплаты труда, предоставляемый в связи:

- с регистрацией брака работника;
- со смертью близких родственников (указать каких);
- с рождением ребенка.

6.9. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник» соответствующей отрасли.

6.10. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, на период сдачи экзаменов предоставляется учебный отпуск с оплатой 50% от среднего месячного заработка.

6.11. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет - объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценным подарком.

Стороны считают:

6.12. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, работающим на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы), независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.13. Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно на основании Положения о порядке использования фонда экономии и (или) коллективного договора. Изъятию или зачету в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит. Приказы о распределении фонда в обязательном порядке согласовываются с профкомом учреждения.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как не целевое расходование средств.

6.14. Работники детского сада, пенсионеры, ранее работавшие в детском саду, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством РФ, Ярославской области и решениями местных органов власти.

6.15. Стороны согласны предусматривать в коллективных договорах:

- предоставление в обязательном порядке работнику по письменному заявлению кратковременного отпуска по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников);

6.16. Заведующая детским садом совместно с профсоюзным комитетом проводит социально-культурные мероприятия.

6.17. Педагогические работники детского сада, являющиеся молодыми специалистами, имеют право на получение единовременного пособия в размере 3 установленных молодому специалисту тарифных ставок в течение 3 месяцев после заключения трудового договора с образовательным учреждением.

6.18. Имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности отдельные категории педагогических работников по следующим основаниям:

- 1) на основании ходатайства организации
  - имеющие звание «Заслуженный», «Народный» (по профилю выполняемой работы);
  - победители конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей при прохождении аттестации впервые после награждения по той должности, по которой работник был представлен на конкурс;

2) на основании ходатайства оргкомитета соответствующего конкурса и (или) конкурсной комиссии при аттестации на первую квалификационную категорию следующие педагогические работники:

- победители (1 место) муниципального этапа всероссийских конкурсов «Воспитатель года»;
- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Воспитатель года»;

3) на основании ходатайства оргкомитета конкурса и (или) конкурсной комиссии (жюри) при аттестации на высшую квалификационную категорию следующие педагогические работники, имеющие высшую или не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности:

- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Воспитатель года»;

6.19. Имеют право на заочное (без выхода специалистов на рабочее место аттестуемого) осуществление процедур аттестации:

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные, правительственные или ведомственные награды за достижения в педагогической деятельности, по ходатайству образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- в исключительных случаях по ходатайству организации педагогические работники, представившие документы о невозможности пройти аттестацию в очной форме в связи с заболеванием.

6.20. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе на ту же должность в другую организацию, в том числе из другого субъекта Российской Федерации, в следующих случаях:

при переходе из государственной, муниципальной, негосударственной организации в государственную или муниципальную организацию, если квалификационная категория была присвоена в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 или Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276. В противном случае квалификационная категория сохраняется на 1 год;

6.21. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ).

Оплата труда педагогического работника устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

6.22. Квалификационные категории (высшая, первая), установленные педагогическим работникам до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

6.23. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- у педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, право на повышенный уровень оплаты труда возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- определение размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы;
- работодатель письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- на основании письменного заявления работника в случаях временной нетрудоспособности в период прохождения аттестации, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена (без сохранения оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории после окончания срока ее действия);
- при определении права работника на прохождение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории впервые наличие не менее 2-х лет первой квалификационной категории суммируется по итогам предыдущих аттестаций по данной должности;
- истечение срока действия первой квалификационной категории не может служить основанием для отказа при приеме заявления на прохождение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории по той же педагогической должности;
- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа;
- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.24. Заведующая детским садом совместно с профсоюзным органом обеспечивает эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников образования и их детей (за счет средств областного и муниципальных бюджетов).

6.25. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

## **7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и членов профсоюза.**

7.1. Работодатель предоставляет бесплатно выборному профсоюзному органу для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой.

7.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний.

7.3. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборного

профсоюзного органа (профком, ревизионная комиссия), допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.4. Члены профсоюзной организации (профкома, ревизионной комиссии), представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 5 часов в месяц, председатель первичной профорганизации - не менее 8 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы.

7.5. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

7.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.7. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, по вовлечению работников в Профсоюз.

7.8. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

7.9. Профком осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников - членов профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в профсоюзную организацию из заработной платы взносы солидарности в размере 1 %.

7.10. Стороны договорились о том, что:

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

7.10.2. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения подлежат:

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- распределение учебной нагрузки;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.10.3. При определении уровня профессиональной квалификации руководителя образовательного учреждения в процессе экспертной оценки и аттестации учитывать соблюдение трудового законодательства в учреждении.

7.11. Стороны признают следующие гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности:

7.11.1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа; руководители профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.11.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат, депремирование и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## 8. Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-экономическим вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.4. Осуществлять контроль:

За соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

За правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и т.д.;

За правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

За правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

8.5. Направлять начальнику Управления образования заявления о нарушениях руководителем учреждения 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).

8.6. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

8.7. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений образования, улучшению условий их труда, быта и оздоровления.

## 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

9.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств, стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора;

- на общем собрании работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.



В документе  
проиндексировано,  
прошито и скреплено  
печатью 16 страниц  
(Шестнадцать стр.)  
Заведующая д/с:

