

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка – детского сада № 14 «Весёлые звоночки»
на 2019 – 2022 годы

От работодателя
Заведующий МБДОУ ЦРР –
детским садом № 14
«Весёлые звоночки»


А.А. Кононова
« 25 » марта 2019 год



От работников
Уполномоченный
по охране труда


Е.Ю. Костюшина
« 25 » марта 2019 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный номер № 521/2019 от « 28 » марта 2019 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центре развития ребёнка - детском саду № 14 «Весёлые звоночки» (МБДОУ ЦРР- детском саду № 14 «Весёлые звоночки»), далее – образовательная организация.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закон об охране труда в Московской области;
- Территориальное Соглашение между Озёрским Советом председателей профсоюза работников народного образования, управлением образования администрации городского округа Озёры, Администрацией городского округа Озёры;
- Правила внутреннего трудового распорядка:

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ЦРР- детского сада № 14 «Весёлые звоночки» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения (Приложение № 1).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Заведующий образовательной организации – «Работодатель»;
- Представительный орган образовательной организации, избранный на общем собрании сотрудников образовательной организации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников образовательной организации (в том числе – совместителей);

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен в течение 3-х лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приёме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приёме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трёхдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределённый срок, а также допускается заключение срочного трудового договора (ст. 58 и 59 ТК РФ) и трудового договора с установлением испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.2. По соглашению сторон трудовой договор может заключаться на определённый или на неопределённый срок:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя.

2.3. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.4. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.5. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.6. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной образовательной организации;
- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением

дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трёх лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 первой части статьи 81 ТК РФ) либо численности или штата работников (пункт 2 первой части статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачётом выходного пособия).

2.8. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7 ст. 77 ТК РФ).

2.9. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путём перечисления на банковскую карту 15 и 30 числа.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов (Приложение № 2);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- доплаты за работу с вредными (опасными) условиями труда (Приложение № 3).

Конкретный размер данной доплаты устанавливается по специальной оценке условий труда;

- выплаты стимулирующего характера с учётом показателей результатов труда и критериями оценки их выполнения, качества работы, согласованного с Управляющим советом образовательной организации.

3.3. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого года.

3.4. Работа педагогических работников по подмене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя и регулируется ст.151 ТК РФ, постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.5. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере, увеличенном до 35 % по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ).

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.9. Штатное расписание образовательной организации формируется, с учётом установленной предельной наполняемости групп в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ, Министерством образования и науки РФ.

3.10. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательной организации,

выплачивается единовременное пособие, а также ежемесячно выплачивается доплата в размере 1000 рублей на протяжении 3 лет.

3.11. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам Положением об оплате труда работников образовательных организаций, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам организаций, имеющим почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";

руководящим работникам организаций, имеющим другие почётные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почётного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам организаций, имеющим почётные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почётного звания профилю организации, а специалистам организации - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.12. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до 6-и календарных дней.

(Приложение № 4).

4.3. Кроме случаев, установленных законодательством, руководитель образовательного учреждения может предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению:

- работнику, имеющему двух или более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребёнка без матери) воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет.

4.4. Работникам образовательных организаций, в которых имеются подразделения с неустранимым вредным (опасным) воздействием на здоровье человека предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.5. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются следующие условия:

5.1.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

5.1.2. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его

квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

5.1.3. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

5.1.4. Оплата труда педагогическим работникам, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссии в течение пяти лет.

5.1.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие работники:

- а) работники, имеющие квалификационные категории;
- б) лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- е) работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.1.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. При направлении работника в служебную командировку (курсы) ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ) (Постановление Правительства РФ

от 2 октября 2002 г. № 729).

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Руководитель обеспечивает проведение в образовательной организации специальной оценки условий труда.

6.2. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работникам обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3. Руководитель организует проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

6.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере заработка.

6.6. Руководитель оказывает 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 образовательной организации.

6.7. Руководитель обеспечивает прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.8. Обязанности работника по обеспечению охраны труда.

6.8.1. Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

6.8.2. Работник обязан правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.3. Работник обязан проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда (не реже 2-х раз в год).

6.8.4. Работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.8.5. Работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (1 раз в год) медицинские осмотры.

6.9. Права работодателя. Работодатель имеет право:

6.9.1. Требовать от работников знания и соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда.

6.9.2. Входить с предложениями в соответствующие органы управления охраной труда о разработке или изменении стандартов безопасности труда, норм, правил по охране труда.

6.9.3. Получать информацию, методическую помощь и содействие государственных органов, органов местного самоуправления в сфере обучения, пропаганды безопасных методов и приёмов труда.

6.9.4. Обжаловать решения соответствующих органов государственного управления охраной труда, надзора и контроля в соответствующий вышестоящий орган или суд.

6.9.5. Привлекать работников образовательной организации за нарушение норм и правил по охране труда к дисциплинарной или материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации, а в случае необходимости передавать материалы в правоохранительные органы для привлечения виноватых к административной и уголовной ответственности.

VII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

7.1. Основные формы участия представительного органа работников в управлении образовательной организации.

7.1.1. Проведение представительным органом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.2. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

7.1.3. Обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложения по ее совершенствованию.

7.1.4. Участие в разработке и принятии коллективных договоров.

7.1.5. Иные формы, определенные ТК РФ. Уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором.

7.2. Право получения представительным органом информации от работодателя.

Представительный орган имеет право получить информацию в следующих случаях:

7.2.1. При реорганизации и ликвидации образовательной организации.

7.2.2. При введении технологических изменений влекущих за собой изменение условий труда работников.

7.2.3. О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации

работников.

7.2.4. По другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, трудовым договором.

7.3. Представители работников имеют право вносить в органы управления образовательной организации соответствующие предложения по вопросам, оговоренным в п. 8.2. и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.