

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения –
детского сада № 18 г. Сегежи

на 2020 - 2023 г.г.

От работодателя:
заведующий МКДОУ № 18 г. Сегежи



Щербина

Т.Т. Щербина

От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ № 18 г. Сегежи

Кролевецкая

Н.М. Кролевецкая

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 24/2020 от 19.06. 2020 г.

Утвержден
на общем собрании работников
Протокол № 4/2019-2020 г.г.

от «27» марта 2020 г.

Представитель Управления труда
и занятости Республики Карелия

Искальниш отделе ТД и РДТБС О.А. Серик

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.
- 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 (далее – учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.
- 1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице заведующего учреждения (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя (далее – «Профком»).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников МКДОУ № 18 г. Сегежи.
- 1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней после его подписания.
- 1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора, ни одна из сторон не вправе прескратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия, производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется Управлением труда и занятости РК.
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.
- 1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
 - мероприятия по улучшению условий охраны труда;
 - другие локальные нормативные акты.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- Учет мнения 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 ч. 2 ст. 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;

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

(ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, РАСТОРЖЕНИЕ И ГАРАНТИИ)

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

- 2.6. По инициативе работодателя, изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т. д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Глава 12 ТК РФ).
- О введении изменений условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).
- Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его здоровья (ст. 74 ТК РФ).
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- 2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (Гл. 13 ст. 77 – 84 ТК РФ).
- 2.8. Работодатель обязуется:
- заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.
- 2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч. 3 ст. 179 ТК РФ и ст. 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 2.11. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.
- 2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5, 6 (а, б, д) ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

- 2.13. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.
- 2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- 2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.18. С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.
- Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения.
- Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.
- Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3. ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1. Заработная плата педагогических работников устанавливается согласно Положению об оплате труда.
- 3.2. Выплата заработной платы работнику производится в следующие сроки: первая часть - 30 числа текущего месяца, окончательный расчет 15 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.
- 3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, 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.

- 3.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 3.5. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (в соответствии со ст.236 ТК РФ).
- 3.6. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.
- 3.8. У сторожей ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является 1 месяц. Работодатель обеспечивает ведение суммированного учета рабочего времени работников.
- 3.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но ниже 35 % часовой ставки (части оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы.
- 3.10. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.
- 3.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 3.12. Заработная плата руководителей, их заместителей, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.13. При выплате заработной платы, работодатель обязан выдать работникам расчетные листы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

- 3.14. Премии и иные поощрительные выплаты с учетом показателей эффективности работы, устанавливаются в размерах, основанных на критериях и показателях качества и результативности работы согласно Положения о распределении стимулирующих выплат работникам.
- 3.15. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 3.16. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.
- 3.17. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;
- 3.18. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).
- 3.19. Вводить в состав аттестационной комиссии образовательных учреждений председателя профкома.
- 3.20. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:
- 3.20.1. до 2-х лет:
- временная нетрудоспособность, длящаяся свыше 4 месяцев;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- 3.20.2. до 1 года:
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
 - нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды, является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу, размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

- 3.21. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере;

- 3.22. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия);

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

4.1. Работодатель обязуется:

- 4.1.1. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда;
- 4.1.2. осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ);
- 4.1.3. использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н;
- 4.1.4. проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года;
- 4.1.5. обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года;
- 4.1.6. обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- 4.1.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;
- 4.1.8. обеспечивать проведение работ в установленном порядке, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах;
- 4.1.9. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;
- 4.1.10. обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- 4.1.11. обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- 4.1.12. обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- 4.1.13. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- 4.1.14. создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 4.2. Работники обязуются:
- 4.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
 - 4.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
 - 4.2.3. проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;
 - 4.2.4. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 4.2.5. незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 4.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
- 4.4. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводятся информационно-образовательную кампанию, которая включает:
- 4.4.1. распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
 - 4.4.2. включение информации о ВИЧ-инфекции вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- 4.5. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
- 4.6. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).
- 4.7. Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 5.2. 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.
- 5.3. Работодатель обязуется:

9.

- 5.3.1. направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);
- 5.3.2. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности); в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- 5.3.3. 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 ст. 173 – 176 ТК РФ;
- 5.3.4. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам, в соответствии с полученной квалификационной категорией, доплаты со дня вынесения решения Главной краевой аттестационной комиссией;
- 5.3.5. содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

- 6.1. Рабочее время работников регулируется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ).
- 6.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируются ст. 92 и 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 6.3. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:
 - 36 ч. в неделю - воспитателям, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, методистам;
 - 30 ч. в неделю - инструкторам по физической культуре;
 - 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 6.4. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет:

- женщинам - 36 часов в неделю на 1 штатную единицу (ст. 91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома;
 - мужчинам - 40 часов в неделю на 1 штатную единицу (ст. 91 ТК РФ) согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.
- 6.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.6. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только с согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 6.7. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).
- 6.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью: 28 календарных дней - для обслуживающего персонала и 42 календарных дня - для педагогического персонала. А также всем категориям работников предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней, за работу в условиях Севера.
О времени начала отпуска, работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность).
- 6.9. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:
- бракосочетания самого работника – 1 календарный день;
 - бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
 - похорон близких родственников (родители, супруг, дети, сестры, братья) - 3 календарных дня;
 - собственный юбилей работника (50 лет) – 2 календарных дня;
 - на последующие юбилеи (55 лет, 60 лет, 65 лет) - 2 календарных дня, для работников, со стажем не менее 10 лет в образовательном учреждении;
- 6.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.11. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с пенормированным рабочим днем.
- 6.12. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяются уставом образовательного учреждения.

- 6.13. Общим выходным днем для работников учреждения является суббота и воскресенье.
- 6.14. Графики сменности, работа в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 6.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
 - осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
 - предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;
 - вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

- 7.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.
- 7.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.
- 7.3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- 7.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 7.5. Не допускать ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

- 7.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ): в связи с сокращением численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ); несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ); неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 7.8. Освобождать от основной работы председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы ч. 3 ст. 374 ТК РФ).
- 7.9. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.10. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, специальной оценке рабочих мест, социальному страхованию и др.
- 7.11. Рассматривать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации следующие вопросы:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.13. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий, наград (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ), распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- 7.14. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, и иных фондов организации.
- 8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 8.6. Активно участвовать в работе комиссий, создаваемых в учреждении:
 - по соблюдению санитарных норм, трудовой дисциплины и добросовестного выполнения трудовых обязанностей;
 - по распределению стимулирующего фонда;
 - по аттестации педагогических работников;
 - при проведении специальной оценки условий труда;
 - охране труда и других.
- 8.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)
- 8.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 8.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).
- 8.11. Участвовать в учёте и распределении путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.
- 8.12. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- 8.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.
- 8.14. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.
- 8.15. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию

различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

8.16. Права и льготы членов профсоюза:

- получение безвозмездной материальной помощи;
- содействие в оздоровлении детей;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;

8.17. Осуществлять контроль за правильностью предоставления отпусков.

8.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.19. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.20. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.21. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.22. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании (конференции) работников.
- 9.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. 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.
- 9.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору, влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

ВЫПИСКА из ПРОТОКОЛА № 4/2019 – 2020 у.г.

ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

Дата проведения: 27.03.2020

Место проведения: муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 18 г. Сегежи

ПРИСУТСТВОВАЛО: 31 сотрудник

Отсутствовало: 11 человек, из них

- по уважительной причине – 14 человек
- по неуважительной причине – 0 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. ---
2. Ознакомление сотрудников с уведомлением о переходе на электронные трудовые книжки.
3. Ознакомление с новым коллективным договором муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 18 г. Сегежи на 2020 – 2023 г.г.

ХОД СОБРАНИЯ:

Были выбраны председатель и секретарь собрания. Председателем назначили заведующего Щербина Татьяну Тадеушевну. Секретарем – заместителя заведующего по административно – хозяйственной работе Усцову Любовь Ивановну.

1. ---
2. Заведующий познакомила с уведомлением о переходе на электронные трудовые книжки. Рассказала в чем суть перехода и о выборе сотрудниками вариантов перехода. С 2020 года все работодатели должны будут перейти с бумажных трудовых книжек на электронные трудовые книжки. Электронная трудовая книжка не предполагает физического носителя и будет реализована только в цифровом формате. При необходимости сведения электронной трудовой книжки будут предоставляться в виде бумажной выписки. В 2020 году трудовые книжки в бумажном виде останутся, но вместе с бумажным вариантом будет вестись электронный. Переход с бумажных на электронные книжки будет постепенным и предусматривает несколько этапов. У работников, которые начали трудовую деятельность до 2021 года, есть выбор. До 30 июня 2020 года все работодатели должны уведомить своих сотрудников про изменения по трудовым книжкам. Далее у работника есть время подумать, нужна ему бумажная трудовая книжка или он хочет, чтобы сведения про его трудовую деятельность вели в электронном виде. Время на раздумья до 31 декабря 2020 года — к этому дню работники пишут заявления о своем выборе (бумажная книжка или электронные сведения), тем, кто начнет работать в 2021 году или позднее, все трудовые книжки будут оформлять только в электронном виде. В уведомлении вам предложено принять решение и подать заявление до конца 2020 года.
3. По третьему вопросу выступил заведующий ДООУ. Щербина Т.Т. познакомила с новым коллективным договором муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 18 г. Сегежи на 2020 – 2023 г.г. Отметила какие изменения внесены в новый коллективный договор.
 - 3.1. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, имеют также лица:
 - предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.2. Веден у сторожей суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является 1 месяц. Работодатель обеспечивает ведение суммированного учета рабочего времени работников.

3.3. В каких случаях дается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- бракосочетания самого работника – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- похорон близких родственников (родители, супруг, дети, сестры, братья) - 3 календарных дня;
- собственный юбилей работника (50 лет) – 2 календарных дня;
- на последующие юбилеи (55 лет, 60 лет, 65 лет) - 2 календарных дня, для работников, со стажем не менее 10 лет в образовательном учреждении;

Председатель предложил проголосовать за утверждение нового коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 18 г. Сегежи на 2020 – 2023 г.г.

Голосование:

- «За» - 31 человек
- «Против» - 0 человек
- «Воздержались» - 0 человек

РЕШЕНИЕ СОБРАНИЯ:

1. ---
2. Всем сотрудникам принять решение о выборе (бумажная книжка или электронные сведения) и подать заявление до конца 2020 года.
3. Утвердить Коллективный договор муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 18 г. Сегежи на 2020 – 2023 г.г.

ГОЛОСОВАНИЕ:

- «ЗА» - 31 человек
- «ПРОТИВ» - 0 человек
- «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - 0 человек

Председатель

Щербина

Т.Т. Щербина

Секретарь

Усцова

Л.И. Усцова