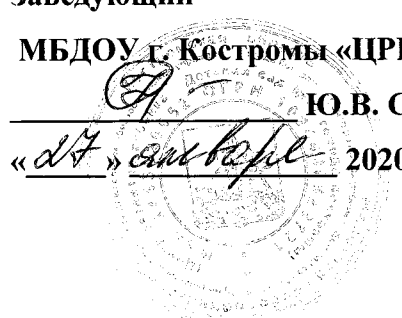


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 77»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020 – 2022 г.г.

От работодателя:
Заведующий

МБДОУ г. Костромы «ЦРР – Д/с № 77»


 Ю.В. Соловьева
«17» января 2020 г.

От работников:
Председатель проф. организации

МБДОУ г. Костромы «ЦРР – Д/с № 77»

 С.Л. Дембя
«17» января 2020 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ г. Костромы «ЦРР – Д/с № 77»
«17» января 2020г.

12.02.2020

3986



данного работника, провести инструктаж по охране труда.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор на определенный срок до пяти лет заключается в случаях, когда трудовые отношения с учетом предстоящей работы не могут быть установлены на определенный срок (ст. 59 ТК РФ).

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.6. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников в дополнении к ст. 179 ТК РФ преимущественное право в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется женщинам, которые до выхода на пенсию по возрасту осталось два года; педагогам, которые систематически проводят открытые занятия для коллег, педагогических работников города и области или являются дипломантами конкурса «Учитель года».

2.7. Изменение условий трудового договора осуществляется по соглашению об изменении условий трудового договора, заключается в письменной форме.

2.8. Заведующий детским садом обязан уведомить работника в письменной форме об изменениях условий трудового договора, определенных сторонами, не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии таковой - вакантную должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии работы, а также в случае отказа от предложенной работы один раз, договор расторгается в соответствии п. 7 ст. 77 ТК РФ.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ г. Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 77» устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников. Положение об оплате труда работников является приложением к коллективному договору.

3.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Рабочая группы избирается на собрании трудового коллектива сроком на 1 год, утверждается приказом по учреждению.

В состав Рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседание Рабочей группы проводят по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы рабочей группы хранятся 3 года.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда работников распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников с результатами заседания рабочей группы.

С момента знакомства работников с результатами заседания рабочей группы в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о

несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников видов выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола заседания Рабочей группы заведующий издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, коэффициента Кд работникам.

3.4. Работникам ДОУ производятся выплаты социального характера.

3.4.1. Оказание материальной помощи:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с имевшими место чрезвычайными обстоятельствами (пожар, тяжелая болезнь или смерть работника и близких членов его семьи).

Выплаты материальной помощи производятся в пределах фонда оплаты трудам и размерами не ограничены.

3.4.2. Педагогическим работникам – молодым специалистам установить ежемесячную выплату в размере 3 840 рублей в течение двух лет работы в образовательном учреждении.

Под молодым специалистом понимается лицо, имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в Квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, и принятые на должность педагогического работника в муниципальные образовательные учреждения по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципального образовательного учреждения, не ранее 1 июля 2012 года и не позднее трех месяцев с начала учебного года, в год окончания имеющего государственную аккредитацию профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Педагогическому работнику, принятому на работу и не имеющему стажа работы в данном учреждении установить ежемесячную выплату 2 000 рублей в течение первого года работы (за 1 ставку).

Педагогическому работнику, вышедшему на работу после длительного отпуска по уходу за ребенком установить ежемесячную выплату 2 000 рублей в течение первого года работы (за 1 ставку).

Выплаты социального характера производятся в пределах фонда оплаты труда, пропорционально отработанному времени.

3.5. Заработная плата работникам ДОУ выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: аванс - 23 числа, вторая часть заработной платы 8 числа следующего месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Всем работникам ДОУ ежемесячно выдаются расчетные листки по начислению и выплаченной заработной плате (ст. 136 ТК РФ).

3.7. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известить работодателя за три дня в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой компенсации (процентов) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

принимается работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3.9. Заведующий принимает все меры по обеспечению занятости работников в случае простоя не по вине работодателя и работника (карантин, аварии и т.п.), при этом оплата производится в размере среднего заработка.

3.10. Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя (аварийные работы) оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклад). Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.11. МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 77» в соответствии с Законом РФ «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств полученных им за счет бюджета и иных источников.

3.12. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должностям с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.7-8.10. Отраслевого Соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

3.13. Изменения условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;

- при награждении ведомственными наградами Федерального значения, присвоении почетного звания – со дня принятия решения о награждении, присвоении почетного звания уполномоченным органом;

- при награждении государственными наградами, присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о награждении и выдаче диплома.

3.14. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все **компенсационные и стимулирующие выплаты**, предусмотренные Положением об оплате труда.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Проводить тарификацию педагогических и руководящих кадров с учетом мнения профкома, своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением стажа, образования, квалификационной категории.

4.2. Сохранять ранее установленную учебную нагрузку за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком в отпуске до достижения им возраста 1,5 лет/3 года.

4.3. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя или приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

4.4. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди работников.

4.5. Не позднее августа текущего года, с учетом мнения трудового коллектива,

проводить предварительное комплектование групп на предстоящий учебный год.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились, что:

5.1. Рабочие время педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными на собрании трудового коллектива по представлению заведующего с учетом мнения профкома, индивидуальным трудовым договором.

5.2. Перерывы для отдыха и питания:

5.2.1. работникам, выполняющим обязанности по профессии младшего воспитателя, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщика территории, уборщика служебных помещений, кладовщика, специалиста по охране труда, кастелянши устанавливается продолжительностью один час с 13.00 до 14.00 и в рабочее время не включается.

5.2.2. работникам, выполняющим обязанности по профессии заведующего и заместителя заведующего, старшего воспитателя, повара, шеф-повара, музыкального руководителя, педагога-организатора, педагога-психолога, инструктора по физической культуре, устанавливается продолжительностью до 30 минут с 12.30 до 13.00 и в рабочее время не включается.

5.2.3. для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, одновременно предоставляется возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5.2.4. работникам, выполняющим обязанности по профессии сторожа перерыв для отдыха и питания не устанавливается, одновременно предоставляется возможность приема пищи и отдыха в рабочее время в помещении МБДОУ г. Костромы «ЦРР – Д/с № 77».

Местом для приема пищи и отдыха является специально выделенное служебное помещение для сторожей.

5.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника – до 3 календарных дней;
- работающим матерям, имеющим 2 детей и более до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю профкома – до 3 календарных дней в год;
- членам профкома – 1 календарный день в год;
- за участие в городских методических мероприятиях – до 3 календарных дней в год;
- за активную общественную работу – до 3 календарных дней в год;
- отправка детей на лечение (летний оздоровительный отдых) – до 3 календарных дней.

5.4. Администрация составляет расписание занятий с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил.

5.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и профкомов по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в

двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период времени в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков должен быть утвержден не позднее чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться работодателем с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и профкома.

5.7. Работодатель обязуется предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск:

5.7.1. работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2,3.3,3.4) либо опасным условиям труда – 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году, если менее 11 месяцев в году - то пропорционально отработанному времени;

5.7.2. предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня работнику с ненормированным рабочим днем (работником с ненормированным рабочим днем является заместитель заведующего).

6. ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с ТК РФ, принятым 01.02.2010 г. (раздел 10).

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- принятие мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезжиривающими средствами по установленным нормам;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда:
 1. 2020 год – 7 рабочих мест;
 2. 2021 год – 5 рабочих мест;
 3. 2022 – 35 – рабочих мест.
- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских показаний;
- осуществление выплаты доплат за работу во вредных условиях труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда соблюдением

законодательством о труде и охране труда информации и необходимых документов;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев в учреждении;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Кодексом и иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;

- наличие комплекта нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

6.2. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или собственном ухудшении здоровья;

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

6.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующие требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов,

приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев.

7.12. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для работников.

7.13. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза ежемесячно и бесплатно перечислять членские взносы из заработной платы на счет городского профсоюзной организации.

7.14. Работодатель обязуется соблюдать гарантии работников, выбранных в профком, при увольнении их по инициативе работодателя.

8. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

8.1. Содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

8.2. Осуществлять в пределах своей компетенции в соответствии со ст. 370 ТК РФ контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных правовых документов, содержащих нормы трудового права, законодательства по охране труда.

8.3. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения системы образования и их работников.

8.4. Взаимодействовать с депутатами Думы города Костромы при решении вопросов, направленных на усиление социальной защищенности работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из 4 человек, по 2 человека от каждой стороны.

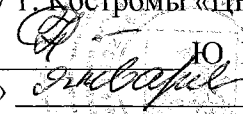
9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

9.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информацию работников о его выполнении на общем собрании работников.

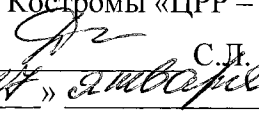
9.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. В случае не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Заведующий
МБДОУ г. Костромы «ЦРР – Д/с № 77»

« 14 »  2020 г.

Председатель ПК
МБДОУ г. Костромы «ЦРР – Д/с № 77»

« 14 »  2020 г.