


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ДЕТСКОГО САДА №43**  
**на 2013-2016 годы**

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ  
детским садом № 43

\_\_\_\_\_  
Е.А. Лукьянова  
2013 г.




The stamp is circular with a blue border. The text inside the border reads: "Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №43" and "п. Покровский городок". In the center, there is a signature and the text "М.П." (Official Seal).

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ детского сада № 43

\_\_\_\_\_  
С.А. Прокоп  
2013 г.



The stamp is circular with a blue border. The text inside the border reads: "Первичная профсоюзная организация МБДОУ детского сада №43" and "п. Покровский городок". In the center, there is a signature and the text "М.П." (Official Seal).



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №43 на 2013-2016 годы

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ  
детским садом № 43

\_\_\_\_\_ Е.А. Лукьянова

«    » \_\_\_\_\_ 2013 г.

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ детского сада № 43

\_\_\_\_\_ С.А. Прокоп

«    » \_\_\_\_\_ 2013 г.

М.П.

### І. 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 детском саду №43.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);

- Устав Бюджетного учреждения, дополнения и изменения к нему;
- Нормативные правовые акты Администрации Одинцовского муниципального района Московской области;
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Отраслевое соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Одинцовском муниципальном районе Московской области;
- Одинцовское районное трехстороннее Соглашение между Администрацией Одинцовского муниципального района, Координационным советом профессиональных союзов и Объединением работодателей Одинцовского муниципального района.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №43 (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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Лукьяновой Елены Анатольевны (далее – работодатель);
- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (профкома) - Прокоп Светланы Александровны (далее – работники).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений (ст. ст. 29, 36, 40, 82 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Заключению коллективного договора предшествует обсуждение его проекта на Общем собрании трудового коллектива работников Учреждения, который одобряет окончательный вариант договора и уполномочивает председателя профсоюзного комитета подписать его от лица всех работников Учреждения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.8. Во исполнение коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.14. 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.

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

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 04.06.2016 г.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора - соглашения между Работодателем и Работником, в котором Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной конкретной трудовой функции в соответствии со специальностью, профессией, квалификацией Работника на основании штатного расписания и должностной инструкции (ст.ст. 56, 57 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается 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 приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный 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 трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.5. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положения Работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, в частности:

- об уточнении места работы;
- об испытании (ст. ст. 70, 71 ТК РФ);
- о неразглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной Работнику в связи с исполнением должностных обязанностей;
- о направлении Работника на обучение с полной или частичной компенсацией стоимости обучения и обязанности Работника отработать после обучения определенный срок, если обучение производилось за счет средств Работодателя;
- об улучшении социально-бытовых условий Работника (улучшение жилищных условий, первоочередное устройство детей Работника в учреждение и т.п.);
- об уточнении функциональных обязанностей и заработной платы Работника применительно к конкретной работе;
- о порядке прохождения специального медицинского обследования (ст. 69 ТК РФ);
- по обоюдному соглашению между Работодателем и Работником в трудовой договор могут быть внесены и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. ст. 65, 69 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинские документы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8. При приеме Работника на работу впервые Работодатель оформляет на него трудовую книжку.

2.9. На педагогических работников не распространяется условие об ограничении в приеме на работу в одно учреждение лиц, связанных между собой близким родством (родители, дети, внуки, братья, сестры).

2.10. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.11. При приеме Работников на работу Работодатель обязан ознакомить их под личную подпись со следующими документами:

- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором Учреждения;
- Должностной инструкцией;
- Инструкцией об охране труда и соблюдении правил техники безопасности;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.12. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания его Работодателем и Работником. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного в договоре (ст.61 ТК РФ).

2.13. Работодатель и Работники обязуются соблюдать условия вступившего в силу трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.14. Работодатель обязан обеспечить полную занятость Работника в соответствии с должностью, профессией, квалификацией и условиями, определенными трудовым договором.

2.15. Руководитель, 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.

2.16. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается только в случаях временной приостановки работы по причинам экономического, технического или организационного характера, в том числе ремонта, необходимости замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При указанных переводах оплата труда работника осуществляется по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.17. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо его реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с учреждением (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.18. Помимо оснований увольнения, указанных в п. 2.18. настоящего договора, для педагогических работников ст. 336 ТК РФ установлены дополнительные основания прекращения трудового договора:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

2.19. 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 данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными 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 (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.
- семейные работники - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них основным и постоянным источником средств к существованию)
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;



- работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

2.20. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.21. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.22. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители, имеющие ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние, не могут быть уволены по инициативе работодателя кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель или Управление образования обязуются принять меры по трудоустройству таких лиц по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей с помощью государственной службы занятости.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата работникам за текущий месяц перечисляется на банковскую карту не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 число каждого месяца. Если день выплаты заработной платы выпадает на выходные или праздничные дни, то заработная плата перечисляется накануне выходных дней.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2. 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*).

3.3. 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.

3.4. 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 1% 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 расчета включительно.

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

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты.

3.6. В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии финансово-экономических условий, сложившихся в Учреждении, может быть установлен фонд стимулирующих надбавок работникам Учреждения в большем размере, чем предусмотрено отраслевыми и локальными актами Учреждения.

3.7. 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 почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.8. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ. За превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

3.9. Молодым специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности, выплачиваются доплаты в составе заработной платы в размере 1000 рублей в течение трёх лет со дня окончания обучения при условии занятия штатной должности не менее одной ставки.

3.10. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

медаль Ушинского

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

«Отличник профтехобразования»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). *(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом районном (городском) соглашении либо из средств образовательного учреждения на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2004 г. N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»)*

3.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичным Перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном на 12% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

3.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям,

являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим работы в учреждении устанавливается Работодателем в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Рабочая неделя - пятидневная. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю:

- для педагогических работников;
- для всех женщин, работающих в учреждении (*Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*)

4.4. Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха должна быть не менее 42 часов. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.5. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

В соответствии со статьей 99 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, влияющих на нормальную деятельность Учреждения.

За работу в нерабочие праздничные дни (дежурство) работнику выплачивается денежная компенсация или предоставляется дополнительный день отдыха.

4.7. Продолжительность отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня и в логопедической группе 56 календарных дня. Остальным работникам не менее 28 календарных дней.

4.8. Очередной основной ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по просьбе работника и по согласованию с работодателем по частям, при этом хотя бы одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

4.9. График отпусков работодатель согласовывает с работниками с учетом мнения профсоюзного органа и утверждает не позднее двух недель до начала того календарного года, в котором планируется предоставление отпусков.

4.10. Преимущественное право на отпуск в летний период имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работники при наличии у них путевок на лечение;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор».

4.11. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 10 дней

4.12. Работники имеют право на предоставление учебного отпуска в соответствии с трудовым законодательством при предоставлении надлежаще оформленных документов.

4.13. Педагогические работники образовательных учреждений 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. 55 Закона РФ «Об образовании».

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.14. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

## **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.2.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом:
  - окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию *(решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).*

5.2.3. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеющих почетные звания:

"Народный учитель",

"Заслуженный учитель",

"Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

"Заслуженный учитель Российской Федерации",

"Народный учитель Российской Федерации",

"Заслуженный работник образования Московской области";

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения»

«Отличник народного образования»

«Отличник профтехобразования»

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и

медаль Ушинского

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»
- «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»
- «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»
- «За развитие научно-исследовательской работы студентов»
- «За милосердие и благотворительность»
- «Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.1999 года производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

5.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе ведет учет сотрудников.

5.4. Педагогическим работникам, а так же работникам, не относящимся к педагогическим, имеющим регистрацию в Московской области, в соответствии с п. 32 ст. 1 Закона Московской области «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области» предоставляются льготы по оплате за жилищно-коммунальные услуги, которые необходимо оформить в районном управлении социальной защиты населения Минсоцзащиты Московской области по месту регистрации работника.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. 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.

6.2. Руководитель в соответствии с Положением об аттестации обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в срок до 3 месяцев.

6.3. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

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

6.5. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. 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 среднего заработка.

6.7. 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 учреждении.

6.8. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.10. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.11. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

## **VII. Полномочия, порядок формирования и организация деятельности Органов самоуправления учреждения**

7. Органами самоуправления Учреждения являются:

- Общее собрание трудового коллектива работников Учреждения;
- Конференция Учреждения;
- Совет Учреждения;
- Педагогический совет Учреждения.

7.1. Общее собрание трудового коллектива Учреждения является органом самоуправления МБДОУ детского сада № 43, осуществляющее полномочия работников Учреждения.

7.1.2. К компетенции Общего собрания трудового коллектива Учреждения относится:

- обсуждение, принятие, внесение изменений в Коллективный договор учреждения и приложения к нему;
- принятие Устава Учреждения, внесение изменений и дополнений в него;
- принятие решений об изменении типа Учреждения;
- обсуждение поведения или отдельных поступков работников Учреждения;
- выборы делегатов на Конференцию Учреждения;
- предоставление на Конференцию Учреждения списка работников учреждения, рекомендованных для работы в Совете учреждения;
- решение вопросов социальной защиты работников Учреждения.

7.1.3. Порядок формирования и организация деятельности Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

Общее собрание трудового коллектива учреждения объединяет руководящих, педагогических работников, медицинский и обслуживающий персонал, т.е. всех лиц, работающих по трудовому договору в Учреждении. На заседание Общего собрания трудового коллектива учреждения могут быть приглашены представители Учредителя, общественных организаций, органов местного самоуправления. Лица, приглашенные собранием, пользуются правом совещательного голоса, могут вносить предложения, заявления, участвовать в обсуждении вопросов находящихся в их компетенции. Для ведения заседания Общее собрание трудового коллектива Учреждения избирает из своих членов председателя и секретаря, ведущего протокол собрания. Книга протоколов Общего собрания трудового коллектива Учреждения нумеруется постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения. Общее собрание трудового коллектива учреждения собирается не реже 2 раз в календарном году. Общее собрание трудового коллектива Учреждения считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей трудового коллектива Учреждения. Решение Общего собрания трудового коллектива считается принятым, если за него проголосовало не менее 51 % присутствующих. Решение Общего собрания трудового коллектива учреждения является рекомендательным, при издании приказа об утверждении решения Общего собрания трудового коллектива Учреждения принятые решения становятся обязательными для исполнения каждым членом коллектива.



7.2. Высшим органом самоуправления Учреждения является Конференция учреждения.

7.2.1. К компетенции Конференции учреждения относятся:

- избрание членов Совета Бюджетного учреждения;
- определение основных направлений развития Учреждения;
- рассмотрение вопросов об укреплении и развитии материально-технической базы Учреждения;
- заслушивание отчетов Совета Учреждения.

7.2.2. Порядок формирования и организация деятельности Конференции Учреждения.

Делегаты на Конференцию учреждения избираются Общим собранием трудового коллектива учреждения, собраниями родителей (законных представителей) воспитанников (но не менее 1/3 от каждой категории) и представителей общественности в достаточном количестве.

Конференция учреждения проводится не реже одного раза в год. Внеочередное заседание Конференции учреждения может быть назначено по инициативе не менее 10 членов за две недели до предполагаемой даты проведения.

Решение Конференции учреждения считается принятым, если за него проголосовало не менее 51% присутствующих.

Для ведения Конференции учреждения избирается председатель и секретарь, ведущий протокол. Книга протоколов Конференции Учреждения нумеруется постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения.

7.3. В период между Конференциями руководство Учреждением осуществляется Советом Учреждения.

7.3.1. К компетенции Совета Учреждения относится:

- рассматривание предложений Учредителя или заведующего учреждением о внесении изменений в Устав учреждения и вынесение предложений на рассмотрение Общего собрания трудового коллектива учреждения;
- участие в разработке и принятие программы развития Учреждения;
- содействие созданию в Учреждении оптимальных условий и форм организации образовательного процесса;
- обеспечение участия представителей общественности в процедуре лицензирования Учреждения;
- содействие в подготовке публичного доклада Учреждения;
- содействие привлечению внебюджетных средств для обеспечения деятельности и развития Учреждения;

Вопросы, относящиеся к компетенции Совета Бюджетного учреждения, не могут быть переданы на рассмотрение другим органам управления Бюджетного учреждения.

7.3.2. Руководство деятельностью Совета Учреждения осуществляет избранный открытым голосованием простым большинством голосов на заседании председатель. Таким же образом избирается секретарь, оформляющий документацию Совета Учреждения.

7.3.3. Представители, избранные в Совет Учреждения, выполняют свои обязанности на общественных началах. Конференция Учреждения может досрочно вывести члена Совета Учреждения из его состава по уважительной причине или из-за неисполнения или ненадлежащего исполнения по его вине возложенных на него обязанностей.

7.3.4. Руководитель Учреждения входит в состав Совета Учреждения по должности.

7.3.5. Организация деятельности Совета Учреждения:

- Совет Учреждения избирается сроком на два года;

- члены Совета Учреждения с правом решающего голоса избираются открытым голосованием на Конференции, общей численностью не более 21 человека в равных количествах от трудового коллектива и родителей (законных представителей): 10 человек из числа родителей (законных представителей), по 1 представителю от каждой группы, не более 7 человек от трудового коллектива, 1 представитель от Учредителя и не более 3 человек приглашенных. Общее количество членов Совета Учреждения, избираемых из числа родителей (законных представителей), не может быть менее 1/3 и не более 1/2 от числа членов Совета Учреждения. Количество членов Совета Учреждения из числа работников Учреждения не может превышать 1/4 общего числа членов Совета Учреждения, при этом не менее 1/2 из них должны являться педагогическими работниками;

- председатель Совета Учреждения проводит его заседание и подписывает решения;

- Совет Учреждения собирается по мере необходимости, но не реже одного раза в год, внеочередные заседания проводятся по требованию одной третьей его состава;

- решения Совета Учреждения принимаются открытым голосованием и являются правомочными, если на его заседании присутствовало не менее двух третей состава и за них проголосовало не менее двух третей присутствовавших;

- решения Совета Учреждения, принятые в пределах полномочий и в соответствии с законодательством Российской Федерации, обязательны для администрации Учреждения, всех членов трудового коллектива и родителей (законных представителей).

7.4. Коллегиальным органом управления Учреждением является Педагогический совет учреждения, действующий в целях развития и совершенствования воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства и творческого роста дошкольных педагогов.

7.4.1. К компетенции Педагогического совета Учреждения относится:

- обсуждение и принятие решения по любым вопросам, касающимся содержания и процесса образования;

- разработка и принятие образовательной программы учреждения;

- утверждение плана работы учреждения на учебный год;

- обобщение, анализ и оценка результатов деятельности педагогического коллектива по определённым направлениям;

- внедрение в практическую деятельность педагогических работников достижений педагогической науки и передового педагогического опыта;

- выдвижение членов педагогического коллектива для поощрения и награждения в установленном порядке.

7.4.2. Порядок формирования и организация деятельности Педагогического совета Учреждения.

Педагогический совет Учреждения включает в себя в качестве членов всех педагогических работников Учреждения. Председателем Педагогического совета Учреждения является заведующий Учреждением. Заведующий учреждением своим приказом назначает на учебный год секретаря Педагогического совета Учреждения.

Председатель Педагогического совета Учреждения:

- организует деятельность Педагогического совета Учреждения;
- информирует членов Педагогического совета Учреждения о предстоящем заседании не менее чем за 10 дней до даты проведения заседания;
- определяет повестку заседания Педагогического совета Учреждения;
- контролирует выполнение решений Педагогического совета Учреждения.

Заседания Педагогического совета Учреждения правомочны, если на них присутствует не менее половины его состава. Решения Педагогического совета Учреждения считаются принятыми, если за них проголосовало не менее двух третей присутствующих. При равенстве голосов председатель Педагогического совета Учреждения обладает правом решающего голоса. На заседании Педагогического совета Учреждения с правом совещательного голоса могут присутствовать все желающие работники Бюджетного учреждения и родители (законные представители) воспитанников. Заседания Педагогического совета Учреждения проводятся в соответствии с планом работы Бюджетного учреждения, но не реже четырех раз в течение учебного года. Заседания Педагогического совета Учреждения протоколируются. Протоколы подписываются председателем Педагогического совета и секретарем. Книга протоколов Педагогического совета хранится в делах Учреждения 5 лет.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

8.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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*);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

#### 8.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

8.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

8.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ*: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по безопасности, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

### **IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.2. 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.

9.3. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.