

Первичная профсоюзная организация  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида № 38 «Елочка»  
Общероссийского Профсоюза образования

Председатель *Серг* Черниева М.С.  
«05» июля 2021г.  
М.П.

Муниципальное автономное  
дошкольное образовательное  
учреждение детский сад  
комбинированного вида  
№ 38 «Елочка»

Заведующий *Шуклина* Шуклина А.В.  
«05» июля 2021г.  
М.П.

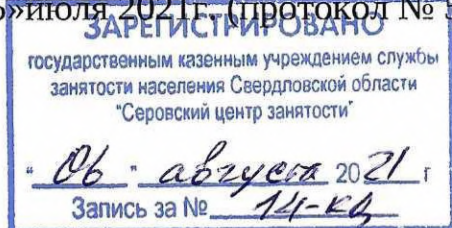


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 - 2024 г.г.

### Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 38 «Елочка»

Принят на общем собрании трудового коллектива М.АДОУ № 38 «Елочка»  
«05.07.2021г.»

«05» июля 2021г. (протокол № 5)



## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 38 «Елочка» (далее по тексту - МАДОУ). МАДОУ представляет интересы филиалов:

- ✓ детского сада присмотра и оздоровления № 14 «Теремок»;
- ✓ детского сада № 31 «Колокольчик».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- ✓ Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ✓ Федеральный Закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023г.г.;
- ✓ Соглашение между администрацией Серовского городского округа, горкома профсоюза и работодателями бюджетных организаций с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ (далее – работодатель);
- ✓ работники МАДОУ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.4. 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).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ (в том числе – совместителей, работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до всех работников в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

- 1.11. При ликвидации МАДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. 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.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до замены, но не более 3 лет.
- 1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.
- 1.18. Перечень локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию профкома:
- ✓ Соглашение по охране труда;
  - ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
  - ✓ Положение об оплате труда работников;
  - ✓ Положение о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ;
  - ✓ Положение по работе с персональными данными сотрудников;
  - ✓ Положение о премировании работников;
  - ✓ Положение о предоставлении работникам материальной помощи;
  - ✓ инструкции по охране труда.
- 1.19. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ непосредственно работниками и через профком:
- ✓ по согласованию профкома, с учетом 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, предусмотренных частью 2 статьи 53 ТК РФ, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе МАДОУ, внесение предложений по её совершенствованию;
  - ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- ✓ заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя в личном деле, заведенном на принимаемого работника);

- ✓ издание приказа, о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (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 работником МАДОУ заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.57, ст. 74, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.6. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ имеют:

- ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- ✓ работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- ✓ работники, имеющие более длительный стаж работы в данном МАДОУ;
- ✓ работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- ✓ не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- ✓ работники, применяющие инновационные методы работы;
- ✓ работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет и проработавшие в МАДОУ свыше 10 лет;
- ✓ работники, имеющие детей в возрасте до 7 лет;

2.7. 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.

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

- ✓ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7, ст. 77 ТК РФ);
- ✓ отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8,ст. 77 ТК РФ);
- ✓ неизбрание на должность (п. 3,ст. 83 ТК РФ).

2.9 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.

2.10. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 79 ТК РФ).

2.12. Вносить в трудовые книжки работников (чей выбор был сделан в пользу ведения бумажной трудовой книжки) все записи:

- ✓ прием на работу;
- ✓ увольнение;
- ✓ перевод на другую должность внутри организации;
- ✓ награждение профсоюзными и правительственными наградами;
- ✓ присвоение категории;
- ✓ реорганизация организации;
- ✓ ликвидация организации.

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

3.1. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Локальными нормативными актами работодателя - 2 раза в месяц:

- за 15 календарных дней первой половины месяца - 30 число текущего месяца;
- за оставшиеся рабочие дни отработанного месяца – 15 число месяца, следующего за отработанным.

Выплата производится в безналичной форме путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника.

При выплате заработной платы работнику на личный адрес электронной почты (предоставленную по заявлению работника) не позднее 5 рабочих дней приходит расчётный листок установленной формы, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и об основаниях произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.2. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

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

✓ ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

✓ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время и праздничные дни);
- районный коэффициент;
- работа с детьми компенсационной направленности (ЗПР, ТНР);
- сверхурочная работа.

✓ выплаты стимулирующего характера (Приложение № 5);

✓ премиальные выплаты (Приложение № 6).

3.4. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного в Свердловской области, при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой.

Работникам, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, производится пропорционально отработанному времени.

3.4.1. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

3.4.2. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

3.4.3. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 6.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

3.5. Изменение оплаты труда производится:

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

- ✓ при присвоении квалификационной категории педагогическим работникам - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Справочно: В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или ЧС природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение 6 месяцев после истечения действия квалификационной категории.

**Справка:** Приказом Минпросвещения РФ от 11.12.2020 г. № 713 - продлевается действие квалификационных категорий, сроки действия которых заканчиваются с 01.09.2020 г. по 01.10.2021 г., до 31.12.2021 года.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

- ✓ Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности **в течение года после окончания** профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 % оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на 2 года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также **с момента окончания** организаций высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

- ✓ нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ устанавливаются на основе соотнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Конкретные размеры окладов указаны в Положении об оплате труда МАДОУ.

3.7. Работникам, уходящим в отпуск выплату отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.8. 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.

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

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несёт руководитель МАДОУ.

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

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ.

4.2. Работникам предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- ✓ бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- ✓ бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- ✓ рождение ребенка (для супруга) – 2 календарных дня;
- ✓ похороны близких родственников (родители, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- ✓ проводы сыновей в армию - 1 день;
- ✓ 1 день – на 1 сентября, работнику, чей ребенок идет в 1-ый класс, если 1 сентября приходится на рабочий день.

4.3. Нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника, при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем), а также с учетом дополнительных соглашений к трудовым договорам, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом согласования выборного профсоюзного органа.

В случаях производственной необходимости работы в виде расширения зоны обслуживания для категории учебно – вспомогательного персонала и категории рабочих могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника, при наличии приказа руководителя.

4.4. При отсутствии больничных листов в течение года работнику МАДОУ предоставляются 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

4.5. Педагогические работники МАДОУ имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ, в порядке, установленном Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» пунктом 4 части пятой статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

4.5.1. Длительный неоплачиваемый отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МАДОУ и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

4.5.2. Длительный неоплачиваемый отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом МАДОУ. В заявлении и приказе о предоставлении данного отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного неоплачиваемого отпуска.

Конкретная продолжительность длительного неоплачиваемого отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

4.5.3. Общая продолжительность длительного неоплачиваемого отпуска составляет не более одного года.

4.5.4. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в МАДОУ, длительный неоплачиваемый отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного неоплачиваемого отпуска по основному месту работы.

4.5.5. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в МАДОУ системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном неоплачиваемом отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

4.5.6. Длительный отпуск руководителю МАДОУ предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

4.6. Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.7. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускаются только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.8. Работникам, имеющим инвалидность, на основании медицинского заключения, предоставляется дополнительно 2 календарных дня к ежегодному отпуску.

4.9. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работнику в соответствии с графиком в сроки, согласованные с руководителем МАДОУ, по приказу руководителя, не позднее чем за 2 недели до начала отпуска.

График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников

4.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску на следующий год.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- ✓ при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- ✓ при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- ✓ при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- ✓ по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- ✓ при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- ✓ при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- ✓ в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- ✓ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- ✓ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

5.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке

заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- ✓ в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- ✓ нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности.

5.2.5. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

## **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 заключено Соглашение по охране труда.

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в МАДОУ специальную оценку условий труда (СОУТ).

По проведенной специальной оценке условий труда рабочие места относятся к допустимым, выполняемая работа работниками МАДОУ не относится к работе с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда. Рабочие места соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3. Руководитель на основании приказа (в котором определены сроки подготовки и проведения экзамена) организует проверку знаний работниками МАДОУ требований охраны труда, 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 специалисту по охране труда, Профсоюзу работников МАДОУ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАДОУ.

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. Гарантии профсоюзной деятельности**

- 7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы.
- 7.2. 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).
- 7.3. 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 МАДОУ только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников МАДОУ 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;
- 7.4. С учетом мнения профкома производится:
- ✓ принятие Положения оплаты труда;
  - ✓ принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
  - ✓ 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);
  - ✓ утверждение должностных обязанностей работников;
- 7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- ✓ сокращение численности или штата работников МАДОУ;
  - ✓ 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.

7.6. По согласованию с профкомом производится:

✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

✓ распределение учебной нагрузки;

✓ сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. 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).

7.8. Члены профкома включаются в состав комиссий МАДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3 Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

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

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности





В настоящем коллективном договоре прошито, пронумеровано и скреплено печатью

15 (пятнадцать) листов

Заведующий МАДОУ № 38: \_\_\_\_\_

  
  
А.В.Шуклина