

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 29 «Стриж» города Смоленска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 29 «Стриж» города Смоленска
на 2023 - 2026 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В органе по труду ОСЗН в г. Смоленске в Промышленном районе
(указать наименование органа) № 114

Регистрационный № 114 от «30» 05 2023г.

Руководитель органа по труду Вед. Следственная ОСЗН в г. Смоленске
(должность Ф.И.О.) С. В. Баженов

М.П.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛИЗМУ И ТРУДУ
ОСЗН в г. СМОЛЕНСКЕ
в ПРОМЫШЛЕННОМ РАЙОНЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 114 «30» 05 2023

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является основным регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 29 «Стриж» города Саратова.

1.2. Коллективный трудовой договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждения) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники учреждения, в лице их председателя-первичной профсоюзной организации Куйкиной Г.Н.

1.3.2. Работодатель в лице заведующей Шеломановой В.С.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком, на условиях определенных профкомом, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Профком обязан разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.16. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередное предоставление отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (136 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

- ...имеющих право на обеспечение специальной защитой, а также моющими и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и средствами индивидуальной защиты;
- ...предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- ...работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ...надтарифного фонда оплаты труда;
- ...промировании работников
- Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и профкома;
- 1.17.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.17.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2, ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 1.17.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 1.17.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.17.6. другие формы.
- 1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников под роспись в течении 30 дней после его подписания.

2. Трудовой договор

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

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.4. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по причине связанными с изменениями организационных или технологических условий труда. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работниками, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ, принимая решения с учётом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации. При разработке должностной инструкции работника, внесении в неё изменений не допускается включение обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКС, ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры организации, переподчинение службы делопроизводства; изменение наименования должности; изменение внутренней организационной структуры службы делопроизводства; внедрение новых форм и методов организации труда; внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями.

2.6.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может

...изменения условий трудового договора либо расторжением с ним трудового договора по ... ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие ... квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством ... работник призван соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая ... квалификационная категория.

... При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их ... в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, ... образовательную деятельность.

... Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками ... документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами ... образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими ... работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных ... обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими ... характеристиками;

- при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению ... документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия ... работника и за дополнительную оплату;

- при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, ... связанных с: участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой ... участниками образовательных отношений; ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для ... нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направлении работника на повышение рабочей квалификации сохранять за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в первые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Информировать об аттестации педагогических работников и по его результатам устанавливать работникам, соответствующим полученным классификационным категориям базовые оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Сохранять приказом за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическими работниками, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев

- в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения);
- истек срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую работу на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (специальности);
- до момента вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории, в случае истечения срока квалификационной категории после подачи заявления на аттестацию;
- до возникновения права выхода на пенсию, если срок действия истек не более чем за год до возникновения права выхода на пенсию;
- одного года, если срок категории истек не более чем за год до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно;
- на период с момента истечения срока действия квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию;
- в течение года в случае истечения срока действия квалификационной категории в период чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

4. Высвобождение работников и содействие в их трудоустройстве

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять в письменной форме профком о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которое может повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустройство в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных из учреждения инвалидов.

4.1.5. Предупреждать о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата за три месяца в письменной форме.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждениях, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждение устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени не более - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются

– по соглашению между работником и работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5 Составление графика работы и расписания непосредственно образовательной деятельности и дополнительного образования, учителя – логопеда осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывы между непосредственно образовательной деятельностью. При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.1.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, на основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем и оформляется приказом работодателя.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденного работодателем с учетом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, знакомство с графиком отпусков доводится до работников под роспись.

По просьбе работника часть отпуска, может быть заменена денежной компенсацией

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101 ТК РФ и 119 ТК РФ:

- заведующий хозяйством – 7 календарных дней;

- старший воспитатель – 7 календарных дней.

5.2.2. При наличии средств экономии в фонде оплаты труда предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующий случаях:

- для проводов детей в армию - три рабочих дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – три рабочих дня;

- на похороны близких родственников – три рабочих дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - три рабочих дня;

- работающим инвалидам - шестьдесят дней (без сохранения содержания);

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы - четырнадцать дней;

- многодетным матерям - четырнадцать дней (без сохранения содержания);

- работникам пенсионерам по старости - четырнадцать дней (без сохранения содержания);

- при отсутствии в течение года, в связи с нетрудоспособностью – три рабочих дня.

5.2.3 Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить руководителя о своём желании ухода в отпуск письменно за две недели;

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказаться на учебно-воспитательном процессе отпуск

по графику, составленному администрацией с учётом мнения выборного органа первичной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переноситься на другой срок и возобновляется. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в данный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе; по согласованию сторон длительный отпуск может быть разделён на части при условии использования каждой части в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.2.4. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

6. Оплата нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Администрации Смоленской области и города Смоленска.

6.1.2. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям - по условиям оплаты труда медицинских работников Смоленской области).

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Днями выплат заработной платы являются двенадцатое и двадцать седьмое числа.

6.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой платы труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); - выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты)

6.1.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документ находится в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение базового оклада заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение базового оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого базового оклада оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.6. Наполняемость групп, установленная СанПин 2.4.3648-20, является определенной нормой обслуживания в конкретной группе за час работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение наполняемости воспитанников в группе компенсируется работникам в соответствии с законами за увеличение объема выполняемых работ в соответствии с положением «О

...ном стимулировании работников МБДОУ при выполнении муниципального задания на оказание муниципальной услуги».

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1. Сохранять за работником участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере;

6.2.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель учреждения.

6.3. Всем работникам выдаются расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, с учетом всех её составных частей и произведённых из неё удержаний не позднее дня выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ).

Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в повышенном размере – 4 % по сравнению с окладами (ставками) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата за каждый час работы в ночное время производится в повышенном размере – 35 % оклада (тарифной ставки).

За работниками сохраняется средний заработок в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;
- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации в дни, совпадающие с выходным днём данного работника;
- в день прохождения квалификационных испытаний;
- в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- за лицом, работающим в образовательной организации по трудовому договору по внутреннему совместительству при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы;
- в случае отстранения их от работы как непроевших вакцинацию по медицинским противопоказаниям к профилактической прививке против коронавирусной инфекции.

Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, не включаются в состав МРОТ.

Переработка рабочего времени работниками образовательной организации вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первых два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста место в данном дошкольном учреждении.

7.1.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % из 15 % фонда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Предусмотрена материальная поддержка младшего обслуживающего персонала с учетом мнения профкома и положения «О целевом бюджетном фонде социальной поддержки и поощрений младшего обслуживающего персонала».

7.1.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.1.4. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в части третьей ТК РФ), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе пенсионеры, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по инвалидности или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие результаты диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.1.5. Работникам предоставляется два дня отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 (день вакцинации и день после вакцинации за каждый из этапов вакцинации, либо два следующих после дня вакцинации, в случае, если день вакцинации пришёлся на выходной день работника). Дополнительные дни отдыха предоставляются на основании заявления работника.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведённой специальной оценки условий труда.

8.1.2. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенных на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.4. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работами с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

8.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.12. Обеспечить 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 (должность) и среднего заработка.

8.1.13. Профком обязуется:

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Руководитель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и статьи 81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласования профкома.
- Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение на проведение заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, размещение информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться связью, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членский профсоюзный взнос из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.
- Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальную оценку условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

10. Обязательства профкома

- 10.1. Профком обязуется:
- 10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при совершении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.1.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.1.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.1.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогический работников, аттестация рабочих мест, охране труда и других.
- 10.1.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.1.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 10.1.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких, родственников, тяжелого состояния здоровья, юбилея 55 лет.
- 10.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

II. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания

в уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют систематический контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.1.4. Рассматривать в 5-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней мера их разрешения - забастовки.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

От работодателя:
заведующий
образовательного
учреждения

Шеломанова В.С.

М.П.



От работодателя:

председатель первичной
профессиональной
организации
образовательного учреждения
Куикина Г.Н.