

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физкультурно-оздоровительному развитию детей

№ 40 «Кораблик»

г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края
с 21.06.2024 г. по 21.06.2027 г.

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 146
от 15 07 2024 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников *нет*

г. Николаевск-на-Амуре

1. 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 детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физкультурно-оздоровительному развитию детей № 40 «Кораблик» (далее – МБДОУ ДС № 40).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера», в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ДС № 40 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники МБДОУ ДС № 40, независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - ППО); работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ ДС № 40.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после уведомительной регистрации. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор действует до подписания нового.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (ППО) представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.6.2. Представитель трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе МБДОУ ДС № 40;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации организации МБДОУ ДС № 40 в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.2. Работодатель совместно с ППО создаёт и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель

обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения), а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не предусмотрено судом.

2.4 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБДОУ ДС № 40, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор с работниками МБДОУ ДС № 40 заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных (предусмотренных) ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБДОУ ДС № 40. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (юридический адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом

Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с трудовым законодательством.

2.10. Первичная профсоюзная организация осуществляет профсоюзный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда и нормирование труда работников

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 40 «Кораблик».

3.2. Заработная плата работников МБДОУ ДС № 40 включает в себя размеры:

должностного оклада (ставки заработной платы) и выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению о системе оплаты труда работников учреждения.

3.3. Размеры выплат заработной платы работникам МБДОУ ДС № 40 устанавливаются на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:

должностной оклад (ставка) работника МБДОУ ДС № 40 умноженный на размеры повышающих коэффициентов с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МБДОУ ДС № 40.

Выплачивать премию согласно Положению, об установлении выплат стимулирующего характера, определенному для каждой конкретной категории работников и принятому работодателем по согласованию с общим собранием коллектива (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

3.4. МБДОУ ДС № 40, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.5. В соответствии с Положением об оплате труда должностные оклады педагогическим работникам МБДОУ ДС № 40 повышаются по следующим основаниям:

- а) за специфику работы специалистам логопедических пунктов на 20%;
- б) за квалификационную категорию для педагогических работников, имеющих первую категорию – 15% для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 75% должностного оклада

3.6. Установить лицам в возрасте до 30 лет, принимаемым на работу после 01.01.2014г., в трудовых договорах максимальную процентную надбавку к заработной плате за работу в особых климатических условиях в размере 50 процентов с первого дня их работы в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет.

3.7. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
- при получении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

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

Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: выполнение работ различной квалификации; совмещение профессий

(должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

Другие выплаты, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами регионального и муниципального уровней.

3.9. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 40 «Кораблик».

3.10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. В целях повышения качества деятельности МБДОУ ДС № 40 и стимулирования результативности и качества труда работников образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии) в соответствии с Положением об оплате труда:

3.12. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ ДС № 40 на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в МБДОУ ДС № 40 под председательством заведующего (или его заместителя) создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера). Состав и регламент работы Комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ ДС № 40 и «Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера».

3.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 30 и 15 числа по безналичному расчету. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт заведующий МБДОУ ДС № 40.

3.15. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч. 1 ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ТК РФ №197-ФЗ от 16.12.2019), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.2.4. Производить доплаты за работу с опасными и вредными условиями труда устанавливаются до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (в действующей редакции) по результатам специальной оценки условий труда (ранее – аттестация рабочих мест).

3.2.5. Выплачивать работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).

3.2.6. При временной нетрудоспособности работнику выплачивать пособие в соответствии с федеральными законами.

3.2.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБДОУ ДС № 40 средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение - премии.

3.3. Первичная профсоюзная организация:

3.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера; в разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет профсоюзный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, а также условиями трудового договора.

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

Для женщин, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами ст. ТК РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч.1 ст.93 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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 выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

4.1.7. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться в установленном законом порядке к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. 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.

4.1.9. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы дошкольного учреждения.

4.1.10. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать проезд к месту отдыха и обратно не менее чем за 2 недели до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.1.11 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Компенсация выплачивается в конце календарного года при наличии экономии фонда заработной платы, кроме выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких работников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов принудительного исполнения, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери, воспитывающей (отцу, воспитывающему без матери) ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году. Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.2.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и результатов специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест):

- повару – 7 календарных дней;

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.2.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

4.2.5. Первичная профсоюзная организация осуществляет профсоюзный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

4.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

5.2. Работодатель по согласованию с ППО определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Повышать подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников в сроки, установленные федеральными законами.

5.3.2. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования работников сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, впервые.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.5. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Первичная профсоюзная организация осуществляет:

5.4.1. Профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять (ППО расшифруйте) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут 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 сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. Увольнение членов ППО по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) не требует предварительного согласия.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 15 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;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

- 7.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда определенные Соглашением по охране труда.
- 7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 7.1.4. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
- 7.1.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, а также представители работодателя.
- 7.1.9. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ). На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 7.1.12. Обеспечивать 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. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ) по результатам специальной оценки условий труда.
- 7.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении вредных и опасных для его жизни и здоровья условий труда 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.

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении вредных и опасных условий труда для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.17. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ). Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора.

7.2. Представитель трудового коллектива может организовать:

- физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников дошкольного образовательного учреждения;
- работу по оздоровлению детей работников МБДОУ ДС № 40;
- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

7.2.1. Осуществлять контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

7.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

7.2.4. Вносить предложения о приостановке работ и устранению недостатков в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.5. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Педагогическим работникам МБДОУ ДС № 40 устанавливаются следующие меры социальной поддержки согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 40 «Кораблик» г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края.

- выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере восьми должностных окладов при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (на пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется);

- выплата педагогу – молодому специалисту ежемесячной 35% надбавки к должностному окладу
- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется);
- выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется).

8.2. Заведующий детским садом (Работодатель):

8.2.1. Ходатайствует перед учредителем о предоставлении жилья нуждающимся работникам (молодой специалист, работник, попавший в трудную жизненную ситуацию)

8.2.2. Предоставляет работнику один раз в два года необходимое количество дней без сохранения заработной платы для проезда к месту отдыха и обратно;

Работнику и членам его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети), состоящим на его иждивении проживающим совместно с ним на момент переезда, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезд по фактическим расходам и стоимость провоз багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в его отсутствие – другим видом транспорта по наименьшей стоимости.

8.2.3. Компенсирует расходы по оплате проезд к месту проведения отпуска и обратно и провоз багажа для лиц, работающих в организациях, финансируемых из района бюджета в соответствии с нормативными актами органов местного самоуправления. Данная компенсация предоставляется также неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

8.3. Стороны договорились о том, что представитель трудового коллектива:

8.3.1. Оказывает содействие сотрудникам в социально-бытовых вопросах.

8.3.2. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

8.3.3. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам, контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9. Пенсионное обеспечение

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" (с изменениями и дополнениями) работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у

них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

9.3. Стороны по своей инициативе, могут осуществлять представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10. Гарантии представителя трудового коллектива.

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются руководителем МБДОУ ДС № 40 с учетом мнения представителя трудового коллектива.

10.1.2. Представителю трудового коллектива предоставляются в безвозмездное пользование средства связи (в т. ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

10.1.3. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.1.4. Представитель трудового коллектива входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

11. Обязательства представителя трудового коллектива организации.

Представитель трудового коллектива обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

11.6. Направлять учредителю 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).

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и другие.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Своевременно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.

12.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует с 21.06.2024г. по 21.06.2027 года в течение 3-х лет со дня подписания. Продолжает действовать на основании дополнительного соглашения.

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

12.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

Дата подписания коллективного договора – 10.06.2024 г.

Заведующий МБДОУ
ДС № 40 «Кораблик»



Н.В.Чиквинцева

Представитель трудового коллектива



Т.В.Варченко

Прошнуровано

и скреплено печатью

17 (семнадцать) листов

Должность Заведующий

ФИО Чиквинцева Н.В.

Подпись

