

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 24»
на 2022-2025 г.г.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Д/с КВ № 24»



Л.В. Арканникова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Д/с КВ № 24»

М.В. Усмонова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
города Ачинска

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, ФИО)

г. Ачинск



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в дошкольной образовательной организации – муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 24» (далее - Организация).

1.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) согласно ст. 41, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 24» (далее – МБДОУ «Д/с КВ № 24») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - в лице заведующего МБДОУ «Д/с КВ № 24».

Работники, в лице их представителя первичной профсоюзной организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, при этом профком защищает нарушенные права только работников, являющихся членами профсоюза.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие при изменении наименования образовательной организации, расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

1.15. Если в коллективный договор не вносятся существенных изменений и поправок, то его действие может быть пролонгировано на срок не более 5 лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов МБДОУ «Д/с КВ № 24», содержащих нормы трудового права, которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6) перечень профессий работников МБДОУ «Д/с КВ № 24», подлежащих периодическому медицинскому осмотру.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планирования социально-экономического развития Организации.
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права друг друга.

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

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

II. Трудовой договор

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Положения об условиях труда и его оплаты, социальном, бытовом обслуживании работников образовательной организации, гарантии и льготы.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «Д/с КВ № 24» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, определяемые сторонами.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в учреждении должен соответствовать штатному расписанию, какие-либо изменения устанавливаются только с письменного согласия работника.

2.7. Уменьшение или увеличение рабочего времени, возможно, только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) за исключением трудовой функции, согласно ст. 72, 74 ТК РФ. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (п.7 ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77-84 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, 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) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы в пределах, установленных приказом «Об учетной политике» МБДОУ «Д/с КВ № 24».

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

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников.

При принятии решений о несоответствии работника по результатам аттестации занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.2.5. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) (Приложение 2).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять центр занятости и профком 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.

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

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательной организации.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лица, проработавшие в организации 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

- педагогические работники, приступившие к работе непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, имеющие стаж менее 1 года.

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

4.5.3. Высвобождаемым 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом организации:

- старший воспитатель, педагог-психолог – 36 ч.;
- музыкальный руководитель – 24 ч.;
- инструктор по физической культуре – 30 ч.;
- учитель-логопед, учитель-дефектолог – 20 ч.

- продолжительность рабочего времени воспитателей устанавливается с учетом направленности группы, в которой они работают, но не более 36 часов.

5.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда ст.92 ТК РФ.

5.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день и/или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливается по заявлению для: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельства, ставшего основанием для установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с пожеланиями работника и с учетом условий труда у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации 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.

Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливаются работникам учреждения и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим должностной оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию, предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

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

5.8. Привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Не допускается привлекать к сверхурочной работе следующих работников: инвалидов; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. В летнее время при проведении капитальных и текущих ремонтов в помещениях учреждения (либо на период приостановки деятельности учреждения в связи с ремонтом) работодатель может предложить работнику выполнение работ, не требующих специальных знаний (несложные штукатурно-малярные работы, благоустройство территории, уборка помещений и т.д.), в пределах установленного ему рабочего времени.

5.10. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Оплата работнику ежегодного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. Продолжительность ежегодного отпуска для работников организации не может быть менее 28 календарных дней.

Доплата не менее 12% от тарифной ставки-оклада за вредные условия труда предоставляется тем работникам, условия труда на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.14. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

5.15. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников (старшего воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, воспитателя, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога), работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.16. Согласно Закону РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями) работникам предоставляется дополнительный отпуск 8 календарных дней, который присоединяется к основному отпуску:

- педагогическим работникам – 42+8 к/д;
- учитель-логопед – 56+8 к/д;
- педагог-психолог – 42+8 к/д;
- инструктор по физической культуре- 42+8 к/д;
- музыкальный руководитель - 42+8 к/д;
- работникам из обслуживающего персонала - 28+8 к/д.

5.17. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке без сохранения заработной платы, продолжительностью:

- на похороны близких родственников – 3 дня;
- в связи со свадьбой работника – 3 дня, детей работника – 2 дня.

5.18. Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

5.19. Работодатель обязуется:

- на основании письменного заявления работника в соответствии со ст.185.1 ТК РФ предоставить ему 1 раз в три года один дополнительный выходной день для прохождения диспансеризации, а работникам пенсионного возраста – 2 дня. На время прохождения диспансеризации за работником сохраняется место работы и средний заработок.

Для прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 работнику могут быть предоставлены два дня с сохранением заработной платы при условии подтверждения прохождения вакцинации медицинской справкой.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания должно быть не более 2 часов и не менее 30 минут, согласно ст. 108 ТК РФ, и не включается в рабочее время.

5.21.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогические работники образовательной организации осуществляют прием пищи одновременно с воспитанниками (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Для остальных работников образовательной организации для приема пищи устанавливается определенное время.

5.21.2. Всем работникам образовательной организации запрещается принимать пищу, приготовленную для воспитанников.

5.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края и администрации города Ачинска, содержащими нормы трудового права.

6.2. Система оплаты труда работников образовательной организации с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 24» (Приложение № 2 к Коллективному договору) включает следующие элементы оплаты труда:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется согласно Положению об оплате труда.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

- 3-го числа за II половину предыдущего месяца. При этом расчетный лист выдается работнику в день выплаты заработной платы;

- 18-го числа за I половину текущего месяца.

6.5. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне дня выплаты заработной платы.

6.6. Изменение оплаты труда и окладов (должностных окладов) размеров ставок заработной платы производится при:

- получении высшего профессионального образования;
- увеличении стажа работы в занимаемой должности;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение окладов (должностных окладов) оплаты труда и ставки заработной платы 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 разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Специалистам, впервые окончившим одну из организаций - высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.8. Работникам (лицам до 30 лет) процентная надбавка в размере 30% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Нести ответственность за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник организации имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ.

6.9.2. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (абз.1 ст.157 ТК).

6.9.3. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (абз.2 ст.157).

6.9.4. Уведомлять работника об изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за 2 месяца до их установления, согласно ст. 74 ТК РФ.

6.9.5. На основании Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (ред. от 03.01.1991г.) «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», ТК РФ ст.146, 147, согласно результатов очередной специальной оценки труда работников МБДОУ «Д/с КВ № 24» и Приложению 5 производить дополнительную выплату в размере 12% от тарифной ставки-оклада.

6.9.6. Производить оплату труда работникам при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, согласно Положению об оплате труда работников МБДОУ «Д/с КВ № 24».

6.9.7. Выплачивать работникам организации единовременную материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) не более 3 тысяч рублей.

6.9.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. По основному месту работы оплачивает командировочные расходы педагогическим работникам на период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с гл.24 ТК РФ.

Расходы, связанные со служебными командировками, возмещает работникам организации в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей.

- расходов на выплату суточных, но не более 250 рублей.

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

7.2. Возмещает расходы, связанные с прохождением медицинского осмотра, и подтвержденные соответствующими документами.

7.3. Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем установления в организации квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

7.3.1. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 219 ТК РФ.

8.8.2. Для реализации этого права заключить с профкомом соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.8.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда (Приложение № 7), средства, согласно плану финансово-хозяйственной деятельности.

8.8.4. Провести в организации специальную оценку условий труда рабочих мест (ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения профкома.

8.8.5. Проводить со всеми принимаемыми на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда, согласно плану.

8.8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет организации.

8.8.7. 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, согласно Приложению № 3 и Приложению № 4.

8.8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно ст. 220 ТК РФ.

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

8.8.11. 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 2/3 среднего заработка.

8.8.12. Иметь инструкции по охране труда на каждом рабочем месте, согласованные с профкомом, согласно ст. 212 ТК РФ. Инструкции по охране труда на рабочем месте выдавать под роспись каждому работнику.

8.8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, согласно Приложению № 6.

8.8.18. Ежегодно производить замеры по физическим факторам и, в случае необходимости, доводить требования санитарных норм до уровня, указанного в СанПиН.

8.9. С целью обеспечения условий по пожарной безопасности работодатель:

8.9.1. Обеспечивает реализацию мероприятий по пожарной безопасности организации в соответствии с требованиями законодательства.

8.9.2. Организует выполнение предписаний органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

8.9.3. Обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

8.9.4. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

8.9.5. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до всех работников организации.

8.9.6. Проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в квартал.

8.9.7. Проводит в организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций».

8.9.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, проводит постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

8.9.9. Осуществляет систематические осмотры территории организации по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности складских помещений, разведения костров, складирования строительных материалов).

8.9.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.10. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения об данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

8.11. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации;

- принимать участие в мероприятиях по оздоровлению детей работников образовательной организации.

- информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на лечение и отдых работников.

8.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его личного письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

При заключении трудового договора все сотрудники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (ст.69 ТК РФ).

Периодическому ежегодному медицинскому осмотру подлежат все сотрудники (ст.213 ТК РФ). Не прошедшие периодический медицинский осмотр, а так же психиатрическое

освидетельствование (1 раз в 5 лет) сотрудники, отстраняются от работы, либо не допускаются до работы (ст.76 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, согласно ст. 377 ТК РФ.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

9.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации, относящимся к деятельности профкома.

9.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 82,373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ).

-

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по урегулированию трудовых споров.

10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по вопросам: летнего оздоровления детей работников организации; обеспечению новогодними подарками.

10.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по урегулированию трудовых споров и других.

10.8. Ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о проведенных мероприятиях и расходовании денежных средств.

10.9. Совместно с членами профсоюза планировать свою деятельность.

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию города Ачинска.

11.2. Работодатель разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Далее осуществляет контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений, отчитывается о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Обо всех возникающих в период действия коллективного договора разногласиях и конфликтах, связанных с его выполнением, работники уведомляют работодателя в письменной форме, а заявления рассматриваются в 10-дневный срок.

11.4. Работодатель и работники 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.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. По общему согласованию сторон коллективный договор может быть пролонгирован на новый срок, если нет необходимости внесения существенных изменений и поправок.

Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2. Положение об оплате труда.

Приложение 3. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение 4. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение моющих, смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение 5. Перечень профессий и должностей на получение повышенной оплаты труда за работу с вредными условиями труда.

Приложение 6. Перечень медосмотры

Приложение 7. Соглашение по охране труда.