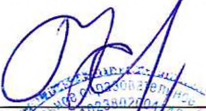


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №31 «Радуга»

От работодателя:

Заведующая МБДОУ д/с №31 «Радуга»


/ Крепак С.А./

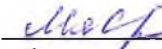
(подпись, Ф.И.О.)

«09» января 2025г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ д/с №31 «Радуга»


/Мясникова С.В./
(подпись, Ф.И.О.)

«09» января 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №31 «Радуга»

на 2025-2027 годы

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 1000

«28» декабря 2024г.

Консультант по охране труда отдела
муниципальной службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска


подпись

Авсевич И. А.
Ф.И.О.

г. Усть-Илимск

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между заведующей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №31 «Радуга» (далее МБДОУ д/с № 31 «Радуга») Крепак Светланы Александровны, именуемого «Работодатель», который представляет интересы МБДОУ д/с № 31 «Радуга» и работниками в лице их председателя первичной профсоюзной организации Мясниковой Светланы Васильевны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №31 «Радуга» (далее - МБДОУ д/с №31 «Радуга», Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям образования.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/с №31 «Радуга» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер поддержки и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

Настоящим коллективным договором также воспроизводятся основные положения законодательства о труде во избежание разночтения при применении их в практике коллективно-договорного регулирования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице заведующей образовательной организации.

работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Первичная профсоюзная организация);

1.4. действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с №31 «Радуга», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;

1.6. коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, и в случае переизбрания председателя Первичной профсоюзной организации;

1.7. при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

1.8. при смене формы собственности Учреждения 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 Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;

1.10. изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации;

1.11. контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей;

1.12. стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год;

1.13. локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом Первичной профсоюзной организации;

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте Учреждения в сети Интернет;

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

1.16. настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025г. и действует до 31.12.2027 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

1) заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения;

2) при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ д/с №31 «Радуга», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3) в трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ; при включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором;

4) в трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

5) высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;

6) заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок; срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ;

7) при приеме на работу педагогов-наставников, педагогов-методистов, педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается;

8) оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора;

9) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ;

10) временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора;

11) сообщать Первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также не позднее, чем за три месяца; массовым является увольнение 30,0 % от общего числа работников в течение 20 дней;

12) обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

13) обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка;

14) расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Первичной профсоюзной организации;

15) с учетом мнения Первичной профсоюзной организации принимать локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем такого решения;

порядок обеспечения работников за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу;

16) рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения его реорганизацией, с участием Первичной профсоюзной организации;

17) при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

18) направлять работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации на обучение по программе дополнительного профессионального образования за счет средств Работодателя;

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.4. прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений - режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с Первичной профсоюзной организацией;

3.2. для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

3.3. для мужчин, работающих в Учреждении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

3.4. для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов;

для воспитателей, работающих на группе компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья, составляет не более 25 часов в неделю.

3.5. для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством просвещения Российской Федерации;

3.6. изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества групп в летний период), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены;

3.7. ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать норму, установленную законодательством;

3.8. привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается по соглашению сторон и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством;

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа Первичной профсоюзной организации;

к работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

для работников организации устанавливается суммированный учет рабочего времени, может быть предусмотрен режим работы с разной ежедневной продолжительностью. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов для женщин, 40 - для мужчин;

3.9. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом Первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

3.10. работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ;

3.12. в течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Исключением являются работники, непрерывно задействованные в присмотре и уходе за воспитанниками МБДОУ, (Приложение 1.)

1. Для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от образовательной деятельности время или одновременно с воспитанниками.

3.13. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещения для обогрева и отдыха работников;

3.14. Работникам, замещающим должности педагогических работников, а также заведующей, старшему воспитателю, педагогам МБДОУ д/с №31 «Радуга» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках". Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

(Приложение 2.).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.15. 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 письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.16. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.18. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое

удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.18. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.24. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего

ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.26. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.27. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять по запросу Работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

- вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) Первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения;

4.3. Работодатель обязуется:

- 1) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников;

- 2) Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- 3) В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- 4) В случае направления работника для повышения квалификации 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;

5) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ;

6) При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад вида №31 «Радуга» (далее Положение об оплате труда), утвержденного приказом МБДОУ д/с № 31 «Радуга» № 6 от 10.01.2022 г.

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится за первую половину месяца 30-е (31) число текущего периода, за вторую половину – 15-е (16) число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров 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;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате;

форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в Учреждении, с учетом достигнутых в работе результатов;

5.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию;

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не

полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей;

5.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм;

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.8. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в Учреждение после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие;

5.9. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждение после окончания соответствующего образовательного учреждения, устанавливается в следующих размерах от базового оклада: в течение первого года работы - 0,5; в течение второго года работы - 0,3; в течение третьего года работы - 0,2.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;

работа в Учреждении по специальности;

5.10. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент работникам:

награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными и региональными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;

за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3;

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения;

5.13. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке;

5.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп;

5.15. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности);

5.16. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

2) Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

1) обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;

2) создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование;

3) принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда в соответствии с требованиями законодательства;

4) осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием требующихся финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным

приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения;

5) использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма;

6) обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей Учреждения в установленном законодательством порядке;

7) обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом Первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;

8) обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством;

9) обеспечить проведение специальной оценки условий труда на всех рабочих местах с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства;

10) обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с установленными нормами, картами СОУТ и картами оценки профессиональных рисков на рабочих местах;

11) обеспечить за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при устройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

12) обеспечить своевременность обучения работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя;

14) обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях;

15) обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;

16) обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в Учреждение в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов;

17) создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

18) оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспектору труда Первичной профсоюзной организации, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

20) обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине Работодателя.

21) обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с Первичной профсоюзной организацией;

22) Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

1) содействовать Работодателю в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов совместной комиссии по охране труда;

2) обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по оценке профессиональных рисков;

по расследованию несчастных случаев на производстве;

по приемке учебных, и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года и др.

4) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде;

5) обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы;

8.2. работнику, не являющемуся членом Первичной профсоюзной организации, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

1) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

2) соблюдать права Первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

3) не препятствовать представителям Первичной профсоюзной организации, в посещении рабочих мест, на которых работают члены Первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав

(статья 370 ТК РФ, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4) предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8) контролировать соблюдение Работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Первичной профсоюзной организации и (или) профсоюзной деятельностью;

8.4. Взаимодействие Работодателя с выборным органом Первичной профсоюзной организации осуществляется при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждении формы расчетного листка;

определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

формировании аттестационной комиссии в Учреждении;

формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятии локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменении условий труда;

представлении к присвоению почетных званий;

представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;

установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределении премиальных.

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников Учреждения;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. С предварительного согласия выборного органа Первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа Первичной профсоюзной организации;

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа Первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа Первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа Первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

8.8. Члены выборного органа Первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган Первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. представлять и защищать права и интересы членов Первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили выборный орган Первичной профсоюзной организации представлять их интересы;

9.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.3. осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении;

9.4. представлять и защищать трудовые права членов Первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде;

9.5. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.6. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

9.7. принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения;

9.8. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

9.9. информировать членов Первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

10.1. совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении;

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации;

10.3. разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения;

10.4. представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложения:

№ 1. Перечень должностей, время перерыва которых, включается в рабочее время.

№ 2. Перечень должностей работников дошкольного образовательного учреждения, для которых, установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

Перечень

должностей, время перерыва для отдыха и питания которых, включается в рабочее время

1. Воспитатель
2. Помощник воспитателя
3. Сторож
4. Шеф-повар
5. Повар

**Перечень должностей работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 31 «Радуга»,
имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Пункт Постановления Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415
1	Воспитатель	42	Раздел 1. п.1
2	Воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
3	Заведующая	42	Раздел 1. п.2
4	Заведующая, работающая в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.5
5	Инструктор по физической культуре	42	Раздел 1. п.1
6	Инструктор по физической культуре, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
7	Музыкальный руководитель	42	Раздел 1. п.1
8	Музыкальный руководитель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
9	Педагог-психолог	42	Раздел 1. п.1
10	Педагог-психолог, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
11	Старший воспитатель	42	Раздел 1. п.1
12	Старший воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
13	Учитель-логопед	42	Раздел 1. п.4
14	Учитель-логопед, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
15	Учитель-дефектолог, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4

Перечень составлен в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановлением Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

