

Администрация муниципального образования город Алексин

Регистрационный лист коллективного договора

Наименование организации: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 15»

Наименование вида экономической деятельности: образование

Наименование вида собственности организации: муниципальная

Численность работников, охваченных действием коллективного договора:
26 чел.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

От работников: председатель первичной профсоюзной организации Григорьева Е.И.

От работодателя: заведующий Данилина И.В.

Срок действия коллективного договора: 2023 – 2026 гг.

Коллективный договор заключен: 14.09.2023 г.

Зарегистрирован администрацией муниципального образования город Алексин: № 13-23 от 18.09.2023 г.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования
город Алексин**



П.Е. Федоров

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

заведующий муниципального

бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

«Центр развития ребенка -

детский сад № 15»

детский сад № 15»

ДАНИЛИНА И.В.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Центр развития ребенка –детский сад №15»

на 2023 – 2026 гг.

Договор прошел уведомительную регистрацию:

№ 13-23 от « 18 » 09 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	Общие положения	3-5 стр.
Раздел II	Права и обязанности сторон	5-8 стр.
Раздел III	Трудовые отношения	8-13 стр.
Раздел IV	Рабочее время и время отдыха	13-17 стр.
Раздел V	Оплата труда	17-20 стр.
Раздел VI	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Аттестация	20-23 стр.
Раздел VII	Социальные гарантии. Льготы и компенсации	23-24 стр.
Раздел VIII	Охрана труда и здоровья	24-26 стр.
Раздел IX	Дополнительные гарантии молодежи и педагогических работников	26-27 стр.
Раздел X	Гарантии профсоюзной организации и членов профсоюза	27-28 стр.
Раздел XI	Контроль за выполнением Коллективного договора.	28-29 стр.
	Приложение к Коллективному договору	30-35 стр.

4. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №15» (далее - МБДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ Данилина Ирина Викторовна (далее – работодатель);
- работники МБДОУ, являющиеся членами первичной профсоюзной организацией, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Григорьева Елена Ивановна (далее – профком).

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ;

и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ (в том числе – совместителей).
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, вида МБДОУ, реорганизации МБДОУ в форме преобразования, также расторжения трудового договора с работодателем.
- 1.7. При смене формы собственности МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При реорганизации МБДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.10. При ликвидации МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.
- 1.15. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.16. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов работодатель принимает по согласованию с профкомом:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положения о выплатах компенсационного характера, о выплатах стимулирующего характера, об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ (ст.135 ТК РФ);
 - условия и размер оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - соглашение по охране труда;
 - график отпусков;
 - график сменности
 - правила и инструкции по охране труда для работников МБДОУ (ст.212 ТК РФ);
 - перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
 - порядок проведения аттестации, в целях установления соответствия работника занимаемой должности (ст.81 ТК РФ);
 - режим рабочего времени в связи с противоэпидемиологическими мероприятиями;
- Работодатель с учетом мнения профкома осуществляет:
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
 - принятие локальных нормативных актов, и другие локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через профком:
- согласование с профкомом документов, затрагивающих интересы работников;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора (ст. 53 ТК РФ).

II. Права и обязанности сторон

2.1. Совместные обязательства сторон:

- принимать взаимные права и обязанности друг перед другом, соблюдать и выполнять их;
- сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов;
- обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №15», а также их семьям.

2.2. Работодатель признает за собой следующие обязанности:

- соблюдать действующие законодательные и нормативно-правовые акты, Коллективный договор;
- осуществлять планирование, управление воспитательно-образовательной и финансово-экономической деятельностью МБДОУ для обеспечения максимально стабильной работы;
- обеспечить работникам работу, обусловленную эффективным контрактом (трудовым договором);
- обеспечить работникам оплату труда, соответствующую их трудовому вкладу и финансово-экономическому состоянию МБДОУ;
- гарантировать безопасные и здоровые условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- знакомить работников, под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором, формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- информировать трудовой коллектив о состоянии медицинской, педагогической и финансово-экономической деятельности МБДОУ;

2.3. Работодатель имеет право:

- осуществлять педагогическую и финансово-экономическую деятельность в соответствии с законодательством, Уставом МБДОУ и Коллективным договором;
- предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение Правил техники безопасности, допущен брак в работе, совершено хищение или нанесен другой материальный ущерб МБДОУ, а также другие требования, вытекающие из трудовых правоотношений;
- налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую, исполнительскую и профессиональную дисциплину.

2.4. Работники признают за собой следующие обязанности:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него эффективным контрактом (трудовым договором);
- повышать качество труда и свой профессиональный уровень;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, исполнительскую и профессиональную дисциплину, требования по охране труда и технике безопасности и правила санитарии;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- выполнять задания, нормы труда, распоряжения администрации качественно и в срок, обеспечивая тем самым выполнение индивидуальных планов МБДОУ и в целом
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственно руководителю, о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.5. Работники имеют права:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами, к специалистам и администрации МБДОУ;
- инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

2.6. Права профсоюзного комитета:

- получив полномочия работников на подписание Коллективного договора, профком пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и настоящим договором.

2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- 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, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, надтарифного фонда, экономией фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- направлять Учредителю заявление о нарушении руководителем МБДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки в Фонд социального страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- участвовать в работе комиссии МБДОУ по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест и охране труда;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;

- осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в МБДОУ.

2.8. Взаимные обязательства:

работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- проводить проверку Коллективного договора;
- итоги проверки обсуждать на совместном заседании профкома и администрации МБДОУ, общем собрании работников МБДОУ.
- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы.

Заклучив настоящий договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений Коллективного договора.

2.9. В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующими комиссиями администрации и профкома, заседания которой проводятся по требованию одной из сторон в трехдневный срок с момента получения другой стороной уведомления о внесении вопроса на рассмотрение комиссии.

2.10. На время участия в заседаниях Комиссии по трудовым спорам (КТС) администрация освобождает от работы членов КТС, работника, обратившегося в КТС, других участников заседания по решению КТС с сохранением среднего заработка.

2.11. Администрация и профком создают и сохраняют благоприятную трудовую среду и другие необходимые условия для обеспечения стабильности работы МБДОУ.

III. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному у каждой из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не смогут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменения трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по инициативе сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Изменения трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе заведующего МБДОУ, возможны только:

3.5.1 по взаимному согласию сторон;

3.5.2 по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника;

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

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.6. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменения сменности работы МБДОУ, изменение образовательной программы) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в МБДОУ.

3.8. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н.

3.10. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки (порядок ее определения, регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре»), установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.11. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.12. Работники, оформившие трудовые отношения до 01.01.2021, имеют право подать заявление до конца 2020 года о ведении трудовой книжки на бумажном носителе. Перевод на электронный формат возможен только с письменного согласия работника.

Сведения о трудовой деятельности работников принятых с 01.01.2021 года работодатель формирует только в цифровом формате.

3.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.14. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

3.15. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.16. 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 второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.23. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

Работодатель:

3.17. Уведомляет 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 приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

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

3.19. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.20. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе

взряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

3.21. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.22. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

3.23. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.24. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.25. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы; трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

3.26. Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя (ч. 4 ст. 66.1, чч. 4, 6 ст. 84.1 ТК РФ, чч. 4, 6 ст. 1 Закона № 439-ФЗ).

3.27. 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 второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.28. Работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.29. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.30. Работодатель:

- Уведомляет 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 приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

- Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.31. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного

договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;

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

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

3.32. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.33. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.34. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, календарным учебным графиком, учебным планом (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом МБДОУ.

4.3. При регулировании рабочего времени в МБДОУ стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

- Для воспитателей и педагога-психолога МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ);

- Для воспитателей, работающих непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья – не более 25 часов в неделю (Пр. от 22.12.2014 №1601 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

- Для музыкальных руководителей – не более 24 часов в неделю (Пр. от 22.12.2010 № 1601 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)
- Для инструкторов по физической культуре – не более 30 часов в неделю (Пр. от 22.12.2010 № 1601 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

4.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.7. Запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

4.8 Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.11. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (*ст. 126 ТК РФ*). в пределах утвержденных бюджетных средств на текущий финансовый год, а также возможностей обеспечения работой.

4.14. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

4.15. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.16. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.17. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.18. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.19. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и долж-

ностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.21. Работнику предпенсионного возраста и пенсионерам предоставляется 2 выходных дня в год с сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации.

4.22. Предоставлять педагогическим работникам в том числе и работающие на условиях совместительства, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

4.23. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха *без сохранения заработной платы* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в частности (ст. 128 ТК РФ): в следующих случаях:

- при регистрации брака, при смерти близких родственников, при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней

4.24. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.25. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

4.26. В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ) предоставлять работникам МБДОУ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.27. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам эконо-

мического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа/

V. Оплата труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

5.2. Работника МБДОУ с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ устанавливаются согласно Положению об оплате труда работникам МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №15».

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.4. Для работников МБДОУ, занимающих должность в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно Положению об оплате труда работникам МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №15».

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ, а также выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться за счет фактически сложившейся экономии по фонду оплаты труда по итогам календарного года.

5.6. В случае наличия неиспользованных средств стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам календарного года они могут быть перераспределены внутри определенной категории работников или использованы для другой категории работников.

5.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке для всех работников МБДОУ – до 3,0.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента в отношении конкретного работника принимается в зависимости от финансовой возможности МБДОУ и устанавливаются согласно Положению об оплате труда работникам МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №15».

5.8. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования и в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО город Алексин.

5.9. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего ха-

рактера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени).

Месячная заработная плата работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом размер повышения оплаты труда работников, занятых на таких работах, составляет 5% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

5.12. Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

5.13. Производить доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.14. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.15. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливаются всем работникам в размере:

- стаж работы от 0 до 2 лет – 0,02;
- стаж работы от 2 до 5 лет – 0,05;
- стаж работы от 5 до 10 лет – 0,10;
- стаж работы от 10 до 20 лет – 0,15;
- стаж работы более 20 лет – 0,20.

5.16. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

5.17. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внешнего совместительства, замещающих отсутствующих работников начисляются соответствующие компенсационные выплаты.

5.18. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

5.19. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации «Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений».

5.20. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

5.21. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.15. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливаются всем работникам в размере:

- стаж работы от 0 до 2 лет – 0,02;
- стаж работы от 2 до 5 лет – 0,05;
- стаж работы от 5 до 10 лет – 0,10;
- стаж работы от 10 до 20 лет – 0,15;
- стаж работы более 20 лет – 0,20.

5.16. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

5.17. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внешнего совместительства, замещающих отсутствующих работников начисляются соответствующие компенсационные выплаты.

5.18. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

5.19. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации «Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений».

5.20. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

5.21. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

5.22. В соответствии с законодательством РФ заработная плата работникам МБДОУ выплачивается не реже чем каждые полмесяца 25 и 10 числа каждого месяца.

5.23. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается

5.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.25. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.26. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

5.27. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества детей в группе работникам по соглашению сторон трудового договора устанавливается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ.

5. 28. Заработная плата сохраняется в полном размере за работниками, участвующими в забастовках в виду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг). Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Аттестация.

Работодатель обязуется:

6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности), аттестацию.

6.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» п.2 ч.5 ст.47.

6.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионально-

го образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *ст. 173-177 ТК РФ*.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные *ст. 173—177 ТК РФ*, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

6.6. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 (зарегистрирован Минюстом России 2 июня 2023 г. № 73696).

6.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

6.8. Продлевать срок действия квалификационных категорий на основании заявления работника на срок до одного года в случаях: временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в командировке на работе по специальности за рубежом, в длительном годичном отпуске, возобновлением педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией МБДОУ или уходом на пенсию независимо от ее вида по согласованию с Учредителем.

6.9. Аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения

6.10. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

6.11. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом

мнения профкома на срок на 1 год.

Оплата труда педагогических работников имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.12. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

3) Работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мнения профкома;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.13. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения профкома.

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

6.14. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.15. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов.

6.16. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

6.17. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

VII. Социальные гарантии. Льготы и компенсации

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

7.1. Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере до 4% к должностному окладу (тарифной ставке). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.2. В соответствии со ст. 154 ТК РФ, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*Постановление правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»*).

7.3. Производить единовременную выплату (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности согласно Постановлению администрации муниципального образования город Алексин «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципальных организаций Алексинского района, осуществляющих образовательную деятельность» от 25.03.2015г. №522.

7.4. Возмещать материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работников возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в случае приостановлении работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

7.5. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантина) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере (ст.157 ТК РФ).

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

7.7. Выдавать всем работникам расчетные листки по начислениям и выплаченной заработной платы.

7.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

7.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в случае нарушения работодателем трудового законодательства, заработную плату в полном размере.

7.10. Сохранять за работником заработную плату в полном размере за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

7.11. Установить ежемесячную надбавку к должностному окладу (тарифной ставке), за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской обла-

сти от 30.09.2013г. №1989-ЗТО «Об образовании» в размере 10% должностного оклада в пределах имеющихся ассигнований.

7.12. Производить доплаты работникам за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника в пределах оклада (ставки) отсутствующего работника. Конкретный размер доплат устанавливается приказом руководителя с учетом объема работ.

7.13. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон.

7.14. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда. ("Статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации" «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами»).

7.15. Предоставлять работникам свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

7.16. Профсоюз:

1). Осуществляет мероприятия по вовлечению работников в негосударственные пенсионные фонды.

2). Проводит анализ обеспеченности нуждающихся работников учреждения и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.

VIII. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

Работодатель:

8.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

.Создает совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 1).

8.2. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

8.3. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности

жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ.

8.5. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

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

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

8.11. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Обеспечивает за счет средств учреждения:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.14. Работодатель обеспечивает учет и расследование микроповреждений (микротравм) работников МБДОУ с целью повышения эффективности в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, обеспечении улучшения условий и охраны труда (статья 214, 216, 226 раздела X Трудового кодекса и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н),

8.15. Работники:

1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периоди-

ческие медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

3. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

4. Извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.16. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.17. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда.

2. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

4. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

IX. Дополнительные гарантии молодежи и педагогических работников

9.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера МБДОУ «ЦРР-ДС №15» к ставке заработной платы (окладу).

9.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

2. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

Х. Гарантии профсоюзной организации и членов профсоюза

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по *п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ* с предварительного согласия профкома.

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

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (*ст. 30, 377 ТК РФ*).

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

10.6. Работодатель согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% должностного оклада (*ст. 377 ТК РФ*).

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. 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 *п. 2, п. 3, п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ*, с соблюдени-

ем общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры, виды и условия выплат стимулирующего характера;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут вестись за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.