

От работодателя:

Заведующий муниципального казённого
дошкольного образовательного учреждения
«Руднянский детский сад «Сказка»
Руднянского муниципального района
Волгоградской области



О.К. Умнова
(подпись, Ф.И.О.)

«06» декабря 2023 года

М.П.

От работников:

Председатель представительного органа
трудового коллектива муниципального
казённого дошкольного образовательного
учреждения «Руднянский детский сад «Сказка»
Руднянского муниципального района

Щербак Т.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«01» декабря 2023 года

Коллективный договор

муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения

«Руднянский детский сад «Сказка»

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

на период с 08.12.2023 по 07.12.2026 года

протокол общего собрания трудового коллектива № 2 от 01.12.2023 г



Р.п.Рудня

Руднянский район

Волгоградская область

2023 год

Ведущий инспектор ЦЗН
Битюкова И.И.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между заведующим детским садом (далее работодатель) и работниками детского сада (далее работниками) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Руднянский детский сад «Сказка» Руднянского муниципального района Волгоградской области (далее детский сад). Адрес: 403601, ул. Пионерская, стр.97а, Волгоградской области, Руднянского района,

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положением Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники детского сада, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя трудового коллектива – Щербак Таисии Владимировны, и «Работодатель», в лице заведующего детским садом Умновой Ольги Казбековны, которая представляет интересы детского сада. Количество работников -23человек.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

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

Профсоюзный комитет детского сада обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, эффективной работе детского сада.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования детского сада, расторжения трудового договора с заведующим.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.7. При смене собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8.При ликвидации детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих норму трудового права, при принятии которых заведующий учитывает мнение коллектива детского сада:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- мероприятия по охране труда;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- должностные инструкции работников;
- инструкции по охране труда по видам деятельности.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления дошкольным учреждением непосредственно работниками:

- по согласованию с Общим собранием трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе дошкольного учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам детского сада, а также взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников детского сада.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом дошкольного учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами 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 заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.5. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего детским садом, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) при сокращении групп в детском саду;
- в) по инициативе работодателя в случаях:

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года) с его письменного согласия;

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;

восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

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

3.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в детском саду работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском саду.

3.9. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении работы в детском саду (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

3.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за четырнадцать дней. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

3.13. На всех работников, для которых работа в МКОУ «Руднянский детский сад «Сказка» является основной, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки или формируются в электронном виде в порядке установленном ТК РФ, Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

В день увольнения МКДОУ «Руднянский детский сад «Сказка» обязано выдать Работнику с внесённой записью об увольнении его трудовую книжку, либо сведения о его трудовой деятельности и трудовом стаже, и произвести с ним окончательный расчёт. Записи об основании и причине увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или федерального закона. Днем прекращения трудового договора считается последний день Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада.

4.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития детского сада.

4.3. Работодатель обязан:

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

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раза в 3 года.

4.3.3. 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) (ст. 187 ТК РФ)

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

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.6. Работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), по письменному заявлению с предоставлением подтверждающего документа о прохождении вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) (сертификат профилактической прививки, либо справка из медицинского учреждения), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до двух календарных дней с сохранением заработной платы. Указанные дни отдыха по желанию работника могут быть присоединены к очередному отпуску.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников детского сада в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в детском саду свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом дошкольного учреждения.

6.2. Для работников детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю у мужчин и обслуживающего персонала и 36 часов в неделю у педагогических работников при пятидневной рабочей неделе.

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

- По соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа.

6.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается. Привлечение работников детского сада к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В предпраздничный день рабочее время сокращается на один час.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае его работа оплачивается в одинарном размере). За работу в ночные часы (с 22 до 6 часов) -35% надбавка.

6.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

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

6.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам не менее 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения членов коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска,

превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

6.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников после истечения 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

6.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожелания работника, в случаях:

- болезни работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.12. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ст. 125 ТК РФ)

6.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска может быть предоставлена по выбору работника в другое время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год.

6.14. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользуемые отпуска.

6.15. Оплата отпускных производится по среднемесячному заработку работника за последние 12 месяцев.

6.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогических работников состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с федеральными законами.

6.17. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется из расчёта:
- педагогическому работнику 14 календарных дней.

6.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
- повару 7 календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ);

6.19. Работодатель обязан:
предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней;
- при сопровождении детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 дней;
- работающим пенсионерам – 14 дней;
- предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых работодателем и (или) Уставом учреждения.

7. Дистанционная (удаленная) работа.

7.1. Дистанционной (удалённой) работой (далее – дистанционная работа, выполнение

трудовой функции дистанционно) является выполнение Работником обязанностей, предусмотренных Трудовым договором вне места нахождения Работодателя его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

7.2. Под дистанционным Работником понимается Работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно: - на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора); - временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте);

7.4. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.5. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

7.6. Заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение Работником трудовой функции дистанционно осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 312.3 ТК РФ.

7.7. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (ст.312.8 ТК РФ).

7.8. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения электронного документа (информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

7.9. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

8. Оплата и нормирование труда

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Оплата труда работников детского сада осуществляется на основе Положения «Об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Руднянский детский сад «Сказка» Руднянского муниципального района Волгоградской области.

8.2. Выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц в следующие дни:

зарплата за первую половину месяца - 20-го числа данного месяца;

зарплата за вторую половину месяца - 5-го числа следующего месяца.

8.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной "Положением об оплате труда, доплатах и надбавках" в МКДОУ «Руднянский детский сад «Сказка

» и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;
- материальную помощь;

8.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКДОУ «Руднянский детский сад «Сказка» и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения;
- перечень и минимальные размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения;
- перечень и минимальные размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;
- порядок расчёта месячной заработной платы;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

8.5. Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

-подкласс 3.1 - 4% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда (**помощник воспитателя, машинист по стирке белья, дворник, кастелянша, подсобный рабочий на кухне**)

– подкласс 3.2. - до 6 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда (**повар**).

8.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (ст.135 ТК РФ).

8.7. При выплате заработной платы работодатель обязан ежемесячно в письменной форме (расчётным листком) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых начислений и удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ)

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

8.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

8.11. При возложении дополнительных обязанностей по замене работника, ушедшего в отпуск или по другой уважительной причине, оплату работнику, его заменяющему производить 0,5 от должностного оклада отсутствующего работника пропорционального отработанному времени.

9. Гарантии и компенсации

9. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обеспечивает права на:

9.1. бесплатное пользование библиотечным фондом и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности;

9.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;

9.3. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

9.4. длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

9.5. досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

9.6. предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам за счет субвенции из областного бюджета.

9.7. дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

10. Охрана труда и здоровья

10. Работодатель обязуется:

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

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

10.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства.

10.3. Информировать работников детского сада о результатах специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с представителем трудового коллектива.

10.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками детского сада обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемами выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда.

10.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств дошкольного учреждения в пределах финансирования.

10.6. 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.

10.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

10.10. Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.11. В случае отказа 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.

10.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ)

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

10.14. Создать в детском саду комиссию по охране труда.

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

10.16. 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.

10.17. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.18. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.19. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров по просьбе работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

10.21. Один раз в полгода информировать коллектив детского сада о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности, лечение и отдых.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. 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 профсоюзной деятельности.

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

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

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п.2, подпункту «б» пункта 3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзного комитета членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний.

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

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития детского сада.

11.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий детского сада по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель с учетом мнения профкома 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);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления 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);
- составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

12. Обязательства профсоюзного комитета детского сада

12. Профком работников детского сада обязуется:

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

12.2. Осуществлять контроль над правильностью расходования фондов заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

12.5. Направлять учредителю детского сада заявления о нарушении заведующим детского сада законов и иных нормативных актов о труде с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.6. Представлять и защищать трудовые права работников детского сада в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

12.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию – по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному.

12.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.11. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.12.Участвовать в работе комиссий детского сада по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.13.Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников в учреждении.

12.14.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

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

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

13.4.Рассматривают в течение 3-х дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.7.Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его уведомительной регистрации и действует в течение 3-х лет со дня подписания, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Действие коллективного договора распространяется на всех работников детского сада.

13.8.Переговоры по заключению нового коллективного трудового договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

13.9.В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и представителя работников детского сада.

13.10.Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

13.11.При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменном виде делается представление лицам, подписавшим данный договор.

