

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Дебесский детский сад №1»
2023-2026 гг.**

От работодателя

Заведующий ДОУ

 С.И.Владыкина

21 марта 2023года



От работников

**Представитель трудового
Коллектива ДОУ**

 Н.В.Иванова

21 марта 2023года

Проведена уведомительная регистрация

В филиале Республиканского ЦЗН

«ЦЗН Дебесского района»

«22» марта 2023г.

Регистрационная карточка № 23-02

Численность 



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Дебесский детский сад №1» (далее ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ДОУ, являющиеся членами общего собрания трудового коллектива, в лице их представителя – Ивановой Н.В.
- работодатель в лице его представителя – заведующего Владыкиной С.И.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.5. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ.

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

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

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

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

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

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

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 3-х лет.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления ДОУ непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива

- учет мнения членов общего собрания трудового коллектива;
- консультации с заведующим по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение вопросов с заведующим о работе ДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.57-59 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОУ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается заведующим и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные (ст.57 ТК РФ), в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам помимо основной работы, устанавливается заведующим ДОУ с учетом мнения Представителя трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); Оплата производится за фактически отработанное время.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего, возможны только по взаимному согласию сторон.

2.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.

3.2. Работодатель с учетом мнения Представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

3.3. Работодатель обязуется:

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года. Ст.47 ч.5 п.2 ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»

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

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

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.

Обеспечивать подготовку и проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности. Ст.48 п.8, ст.49 ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»

3.4. Педагогический работник имеет право на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации. Со дня вынесения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории педагога, работодатель обязан внести изменения в трудовой договор, посредством дополнительного соглашения, о компенсационных выплатах за квалификационную категорию в размере 10% -за первую квалификационную категорию; 20% за высшую квалификационную категорию от должностного оклада педагогического работника.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять членов трудового коллектива 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, или список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 два года до пенсии), проработавшие в ДОО свыше 10 лет.

4.3.2. Одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет.

4.3.3. Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.3.4. Имеющие государственные награды в связи с педагогической деятельностью.

4.3.5. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ» ст.91 ТК РФ), утверждёнными работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ. В ДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

а) Режим работы работников:

Должность	Начало работы	Время отдыха	Окончание работы	Продолжительность рабочего дня
Заведующий	8.00ч	12.12-13.00	16.00ч.	7,2ч
Заместитель заведующего по АХЧ, старший воспитатель	8.00ч	12.12-13.00	16.00ч.	7,2ч
Музыкальный руководитель на ставку	8.00ч	-	12.48ч.	4,8ч
Инструктор по физическому воспитанию	8.00ч	12.30-13.00	14.30ч.	6 ч
Учитель- логопед, учитель - дефектолог	8.00ч – пн, вт, ср, пт. 14.00ч - чт.	-	12.00ч.- пн, вт, ср, пт. 18.00ч.- чт.	4ч
Педагог - психолог	8.00ч	12.12-13.00	16.00ч.	7,2ч
Старший воспитатель	8.00ч	12.12-13.00	16.00ч.	7,2ч.
Помощник воспитателя на ставку	8.00ч	14.00-14.30	15.42 ч.	7,2ч.
Шеф-повар	8.00ч	12.00-12.48	16.00 ч.	7,2ч.
Кладовщик	8.00ч	12.00-12.48	16.00 ч.	7,2ч.
Кухонный рабочий	8.30ч.	12.00-12.48	16.30 ч.	7,2ч.
Секретарь	8.00ч.	12.12-13.00	16.00ч.	7,2ч.
Уборщик служебных помещений	8.00ч	12.00-12.48	16.00 ч.	7,2 ч.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	8.00ч	12.00-13.00	17.00ч.	8 ч.
Дворник (мужчины)	7.00ч.	12.00-13.00	16.00ч.	8ч.

Дворник (женщины)	8.00ч	12.00- 12.48	16.00ч.	7,2ч.
Машинист по стирке белья	8.00ч	12.00- 12.48	16.00 ч.	7,2ч.

б) Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем по согласованию с профкомом (при его наличии).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников:

Воспитатели: первая смена с 7.00ч до 14ч.12мин., вторая смена с 11ч.48 мин. до 19.00ч.

Сторожа: ночная смена с 19.00 до 08.00 следующего дня, в выходные дни суточная смена, не более одной смены в сутки. График сменности сторожей доводится до их сведения не позднее, чем за неделю до введения его в действие.

Повара: первая смена с 06.00ч. по 14.00ч., вторая смена с 08.00ч. по 16.00ч.

5.2. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период - *месяц*, не превышала нормального числа рабочих часов.

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общетраслевым должностям руководителей и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), у работников занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

У женщин, работающих в сельской местности, независимо от занимаемой должности и от места их жительства, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, а именно:

Воспитатель на 1,0 ставку: 36 часов в неделю,

Музыкальный руководитель на 1,0 ставку: 24 часа в неделю,

Учитель-логопед на 1,0 ставку: 20 часов в неделю,

Учитель-дефектолог на 1.0 ставку: 20 часов в неделю,

Педагог-психолог на 1,0 ставку: 36 часов в неделю,

Инструктор по физическому воспитанию на 1,0 ставку: 30 часов в неделю.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы установлены приказом Минобрнауки РФ 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 работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями.

5.6. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

5.6.1. Работникам предоставляется 2 выходных дня – суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

5.7. Для воспитателей и помощников воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работника учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха согласно пункту 5.1.а) настоящего коллективного договора.

5.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ). Правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами утверждены постановлением Правительства РФ от 13.10.2014г. №1048.

5.9. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

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

Работа в выходной, нерабочий и 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.

5.11. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законом от 19.11.2021 № 372-ФЗ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов

детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Положения ч.3 ст.259 ТК РФ, введенные в действие Федеральными законами от 19.11.2021 № 372-ФЗ, от 07.10.2022 №376-ФЗ гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, представляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга(супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех или более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.12. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, «Правилами внутреннего трудового распорядка», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

5.13. Предоставление льгот чернобыльцам четко регламентируется Законом РФ №1244-1 от 15.05.1991 «О социальной защите граждан, которые подверглись воздействию радиации в результате аварии на ЧАЭС», согласно статье 14 пункт 5 вышеуказанного закона, чернобыльцам гарантируется помимо ежегодного оплачиваемого отпуска предоставление дополнительного отпуска продолжительностью от 7 до 14 дней в удобное для них время.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующим ДОУ, с учетом мнения общего собрания трудового 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.

5.15. Размер отпусков для всех категорий работников ДОУ.

Основной оплачиваемый отпуск: (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466)

- воспитатель группы общеразвивающей направленности – 42 дня;
- учитель-логопед – 56 дней;
- воспитатели, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, которые работают в группах, где имеются дети-инвалиды или дети с ОВЗ -56 дней;
- младший обслуживающий и технический персонал – 28 дней;
- работающие инвалиды – 30 дней.

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

5.17. 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).

5.18. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем (заведующий, старший воспитатель) в соответствии с п. 4.1.7. настоящих правил предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы(ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования и архивов Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Дебёсский район Удмуртской Республики», утвержденного

Постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Дебёсский район Удмуртской Республики» от 20.05.2022г. №172.

6.2. Заработная плата, вознаграждение за труд зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором на основании Положения, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам ДОУ с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДОУ устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе, согласно Положению. Надбавки к должностным окладам педагогических работников устанавливаются в зависимости от стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца. Оплата труда производится за фактически отработанное время

7. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

7.1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группами (ПКГ), утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

7.2. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с единой тарифной квалификационной сеткой (ЕТКС).

7.3. В должностной оклад педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение издательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.4. Заработная плата включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады) по ПКГ, по ЕТКС
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

7.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров базовых (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (базового оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории базовый оклад увеличивается на повышающий коэффициент – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.6. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (базового, должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера (базового оклада). Учет повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. Порядок комплектования ДОО определяется Учредителем в соответствии с законодательством Российской Федерации, закрепляется в Уставе, и является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст.412 ТК РФ), в размере среднего заработка. (ст. 234 ТК РФ).

7.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, выплачивают заработную плату в полном размере.

7.9.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

8. Гарантии и компенсации работников учреждения

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно раздела 7 ТК РФ.

8.2. Участие во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО), могут получить до 3 оплачиваемых дней к отпуску. В зависимости от достоинства медалей. Золотой знак отличия – 3 дня; серебряный знак отличия – 2 дня; бронзовый знак отличия – 1 день. Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску предоставляются только на период сдачи нормативов ГТО (разово).

8.3. Оказание материальной помощи работникам ДОО, в том числе руководителю и заместителям руководителя ДОО определяется в следующих случаях и размерах:

- материальная помощь в связи со смертью близкого человека (жена, муж, мать, отец, дети, родной брат, родная сестра) - до 3000 рублей.
- материальная помощь при пожаре дома - до 3000 рублей.
- материальная помощь на свадьбу работника ДОО - до 3000 рублей.
- материальная помощь на дорогостоящее лечение или лекарство (1 раз в год) - до 3000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ДОО на основании письменного заявления работника.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется обеспечить:

9.1. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя трудового коллектива. С результатами СОУТ должен ознакомиться каждый работник под роспись.

9.2. В состав комиссии включаются: работодатель, представитель общего собрания трудового коллектива, специалист по охране труда.

9.3. Проведение со всеми работниками и вновь поступающими на работу, а также при переводе на должность обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.4. Организацию обучения и проверку знаний охраны труда всеми работниками 1 раз в 3 года.

9.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда. Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену, Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

9.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя

9.7. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.8. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране для работников с учетом мнения Представителя трудового коллектива. (ст. 212 ТК РФ).

9.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований инструкций по охране труда.

9.10. Создать в ДООУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива.

9.11. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контрольную деятельность за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контрольной деятельности за состоянием охраны труда в ДООУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.13. Обеспечение прохождения бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10. Заведующий с учетом мнения общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

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.

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, отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива в конце календарного года.

11.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

12. Предоставление гарантий молодым специалистам:

12.1 Стороны договорились предоставлять молодым работникам условия для обучения в учебных заведениях общеобразовательного, среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.2 При рождении ребенка выплачивается единовременное пособие.

12.3 Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- контролировать обязанность заключения работодателем трудовых договоров с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия с соответствии со (ст.173-174, 176-177 ТК РФ);
- не допускать установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также получивших среднее или высшее профессиональное образование и впервые поступивших на работу по специальности (ст.70 ТК РФ);
- информировать молодых работников о правах и гарантиях, предусмотренных для них законодательством, другими нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- проводить разъяснительную работу о задачах и деятельности общего собрания трудового коллектива, ее роли в деле защиты трудовых и социально-экономических прав работников;

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива 21 марта 2023 года. Протокол № 3

Заведующий МБДОУ _____

Представитель трудового коллектива _____

С.И.Владыкина

Н.В.Иванова



Прочито пронумеровано и скреплено печатью

7 () листов

Заведующий ДОУ _____

С.И.Владыкина _____

Представитель трудового коллектива ДОУ _____

Н.В.Иванова _____

« 21 » марта 20 23 года