Принят на общем собрании
трудового коллектива
МДОУ «ЦРР - Детский сад № 17»
«31» января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 17 «МАЛЫШ»
(новая редакция)

на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Заведующий МДОУ
«ЦРР – Детский сад № 17»
_____
Федосеева Елена Александровна
«31» января 2023 г.

От работников:

Председатель ВОППО МДОУ
«ЦРР – Детский сад №17»
_____
Сафаргалиева Галина Михайловна
«31» января 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 08.02.2023 ПОДПИСЬ
№ 59

Численность сотрудников:
65 человек

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- работодатель - муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (в дальнейшем МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17», образовательная организация, Учреждение), действующее в соответствии с Уставом МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17» (далее – Устав учреждения);

- представители работодателя – заведующий, действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

- работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17»;

- первичная профсоюзная организация муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (далее – профсоюзная организация, ВОППО), являющаяся полномочным представительным органом работников МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава профсоюзной организации;

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ);

- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;

- иными законодательными и нормативными правовыми актами, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МДОУ «ЦРР – Детский сад №17»;

- работники образовательной организации в лице их представителя ВОППО МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17».

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации, не позднее 10 рабочих дней, под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.8. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзной организации в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ). Так же имеют право уполномочить ВОППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем и ежемесячно перечислять из зарплаты на счет ВОППО (через бухгалтерию Учреждения) взнос в размере 1% от заработной платы (ст.30, ст.377 Трудового кодекса РФ).

1.9. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профсоюзной организации профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзной организацией. При нарушении работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее чем 10 рабочих дней сообщать профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.11. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.12. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

1.13. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым региональным соглашением, «Территориальным отраслевым соглашением между администрацией городского округа Архангельской области «Город Новодвинск» и общественной организацией – Новодвинская городская организация Общероссийского профсоюза образования по урегулированию социально-трудовых отношений» и нормами действующего законодательства (статьи 41,44 Трудового кодекса РФ).

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) ВОППО:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ) (Приложение 1 к коллективному договору);

1.16.2. Тарификация педагогических работников (ст.144 Трудового кодекса РФ)

1.16.3. Положения:

- Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору);

- «О защите персональных данных работников МДОУ «ЦРР - Детский сад № 17»;

- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17» (Приложение 3 к коллективному договору);

- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (Приложение 4 к коллективному договору);

- Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение 5 к коллективному договору);

- Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 6 к коллективному договору);

- Кодекс профессиональной этики педагогического работника МДОУ «ЦРР - Детский сад № 17» (Приложение 7 к коллективному договору);

- Другие локальные нормативные акты.

1.16.4. Порядок проведения аттестации заместителей руководителя, главного бухгалтера и других работников Учреждения, не отнесенных к педагогическим работникам.

1.16.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса РФ);

1.16.6. График сменности работы (ст.103 Трудового кодекса РФ);

1.16.7. График отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ);

1.16.8. Правила и инструкции по охране труда (ст.212 Трудового кодекса РФ);

1.16.9. График рабочего времени;

1.16.10. Форма расчетного листка по заработной плате (ст.136 Трудового кодекса РФ).

1.16.11. Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, предусмотренные уставом Учреждения, а также коллективным договором.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через ВОППО (ст.53 ТК РФ):

- учет мнения ВОППО, согласование с ВОППО;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст.53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

1.18. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и «Территориальным отраслевым соглашением между администрацией городского округа Архангельской области «Город Новодвинск» и общественной организацией – Новодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых отношений» и коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 Трудового кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и «Территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования «Город Новодвинск» и общественной организацией – Новодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых отношений» и коллективным договором.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждая из которых подписывается сторонами.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 58 и ст. 59 Трудового кодекса РФ. В нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор, заключённый на определённый срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключённым на неопределённый срок (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

2.4 Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае,

когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

Кроме этого к существенным условиям относятся: льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

2.8. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.9. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72.2 части 3 Трудового кодекса РФ.

Если замещение отсутствующего педагога производится без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

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

2.11. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая раньше выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.12. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 Трудового кодекса РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.14. В течение учебного года в Учреждении не осуществляются организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников Учреждения до окончания учебного года.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель предупреждает работников об этом не менее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, также не позднее, чем за 2 месяца, уведомляет в письменной форме ВОППО, территориальный орган занятости об этом, а в случае, если

решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ). При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация организации; сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней; увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

2.15. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель 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 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.179 Трудового кодекса РФ).

2.16. При приеме на работу и переводе в установленном порядке на другую работу каждый работник знакомится с записью в трудовой книжке, с порученной работой, условиями и оплатой труда, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Работник инструктируется по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности.

2.17. ВОППО обязуется:

2.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.17.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.17.3. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении трудовых договоров с работниками членами профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (ст.373 Трудового кодекса РФ);

2.17.4. Обеспечить защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.17.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1 к коллективному договору), предусматривая в них, в том числе, порядок и условия освобождения от работы с сохранением места работы

(должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, графиком рабочего времени, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) ВОППО (ст.ст. 100, 103, 104, Трудового кодекса), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения, коллективным договором.

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников Учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст.333 Трудового кодекса РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказом Министерства образования и науки РФ 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», приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Педагогическим работникам, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

3.4.1.Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- заведующему;
- заместителям заведующего;
- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;

3.4.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю:

- воспитателям;

35 часов в неделю:

- инструктору по физической культуре;

25 часов в неделю:

-воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

20 часов в неделю:

- учителю-логопеду;

24 часа в неделю:

- музыкальному руководителю;

3.4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

- педагогу дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденного Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к коллективному договору).

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

За педагогическую (преподавательскую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.5. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (ст.100 Трудового кодекса РФ).

3.6. 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 (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса РФ).

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

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 Трудового кодекса РФ).

3.8. Работа в ночное время выполняется по должности сторож старший по смене. Для сторожей старших по смене устанавливается суммированный учет рабочего времени; учетным периодом считается **календарный год** (ст.104 Трудового кодекса РФ).

3.9. Работники привлекаются к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 Трудового кодекса РФ. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырех часов за два календарных дня подряд и 120 часов в год.

3.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с ВОППО.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.(ст.113 Трудового кодекса РФ)

3.12. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, который в рабочее время не включается (ст.108 Трудового кодекса РФ).

3.13. Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи работникам, у которых по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, в рабочее время. (ст.108 Трудового кодекса РФ)

Работодатель обязуется:

3.14. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст.114 Трудового кодекса РФ).

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года с учетом необходимости нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников (ст.123 Трудового кодекса РФ).

3.16. Работникам административного персонала, не относящегося к педагогическому, работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст.115 Трудового кодекса РФ.

3.17. В соответствии со ст. 334 Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

Продолжительностью **42 календарных дня**:

- заведующий;
- заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

Продолжительностью **56 календарных дней**:

-учитель-логопед.

3.18. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, другим работникам - в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков.

3.19. Работнику в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 Трудового кодекса РФ.

3.20. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней на основании Федерального закона РФ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст.23.

3.21. В соответствии со ст.122 Трудового кодекса РФ предоставляется оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.22. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков производится согласно ст.120 Трудового кодекса РФ.

3.23. Согласно ст.121 Трудового кодекса РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются следующие периоды:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

3.24. В соответствии с законодательством (ст.116 Трудового кодекса РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение 6 к коллективному договору);

б) за ненормированный рабочий день - ст.119 Трудового кодекса РФ (Приложение 5 к коллективному договору);

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.321 Трудового кодекса РФ).

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 Трудового кодекса).

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст.124 Трудового кодекса РФ).

3.27. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст.125 Трудового кодекса РФ.

3.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 Трудового кодекса РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника Учреждения из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с 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.

3.29. Предоставлять по заявлению педагогического работника не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск, сроком до одного года.

3.30. Исчисление средней заработной платы ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.31. ВОППО обязуется:

3.31.1. Контролировать соблюдение графика отпусков работников на очередной календарный год, принятых с учетом мнения ВОППО;

3.31.2. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам – членам организации профсоюза;

3.31.3. Контролировать соблюдение прав работников – членов организации профсоюза при отзыве их из отпуска;

3.31.4. Предоставлять работникам – членам организации профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде;

3.31.5. Знакомить работников – членов организации профсоюза с нормативными актами РФ и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников Учреждения.

4. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что оплата труда работников Учреждения будет осуществляться в соответствии с Положением «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, осуществлять на основе плана финансово-хозяйственной деятельности, предусматривающего целевое использование средств регионального и муниципального бюджетов;

4.2.2. Утверждать тарификацию и штатное расписание с учётом мнения ВОППО;

4.2.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, а, в случае необходимости, не позднее 1 февраля, с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя ВОППО;

4.2.4. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления;

4.2.5. Устанавливать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учётом мнения ВОППО (по согласованию или с предварительного согласия) в пределах фонда оплаты труда из расчета установленных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом персональных повышающих коэффициентов за квалификационную категорию по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом персонального повышающего коэффициента за логопедическую помощь, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Положение «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору).

Применение персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности за квалификационную категорию, за логопедическую помощь образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы).

Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных Положением «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения приведены в Приложении 1 к Положению «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору).

4.2.6. Реализовывать гарантии лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством Российской Федерации, Архангельской области и решениями представительного органа администрации городского округа «Город Новодвинск».

4.2.7. При приеме на работу в Учреждение выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, минимальный размер надбавки устанавливается муниципальным правовым актом. Работодатель имеет право повысить размер надбавки в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер надбавки устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, закрепляется в первом трудовом договоре

молодого специалиста, предусматривающего работу по специальности, и начисляется в течение трех лет со дня заключения такого трудового договора.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника Учреждения из отпуска.

4.2.8. Установить размеры и условия повышения (в процентах) ставок заработной платы, должностных окладов работников по другим основаниям, предусмотренным законодательством.

4.2.9. Производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

4.2.10. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения ВОППО;

4.2.11. Установить надбавки работникам, награжденным отраслевыми наградами в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору)

4.2.12. Установить надбавку от 5% до 10% к окладу председателю ВОППО учреждения, в пределах фонда оплаты труда;

4.2.13. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств; использовать их по решению общего собрания работников и по согласованию с ВОППО;

4.2.14. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по основной должности согласно «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору).

4.2.15. Выплачивать при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору).

4.2.16. Извещать каждого работника через расчетные листки (в письменной форме) о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежные компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 Трудового кодекса РФ.

4.2.17. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный в заявлении работника счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: первой части - 30 числа текущего месяца, второй части - 15 числа месяца следующего за отчетным.

Размер оплаты труда работников за первую половину месяца определяется с учетом фактически отработанного работником времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

4.2.18. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

4.2.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.2.20. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

4.2.21. В целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и закрепления кадров работникам Учреждением предусматриваются стимулирующие надбавки в соответствии с Положением «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору)

4.2.22. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.23 Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом

4.2.24. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, согласно ст.157 Трудового кодекса РФ.

4.2.25. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 Трудового кодекса РФ).

4.2.26. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно ст.151 Трудового кодекса РФ.

4.2.27. В соответствии со ст.150 Трудового кодекса РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

4.2.28. Ежегодно информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2.29. В целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в виде доплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по занимаемой должности, если иное не установлено законодательством Российской Федерации:

- за работу в ночное время до 35 % (ст.154 Трудового кодекса РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 Трудового Кодекса РФ)».

4.2.30. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

4.2.31. В соответствии с действующим законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

4.2.32. Финансовые и материальные средства учреждения, закрепленные за ним учредителем, используются в соответствии с уставом учреждения и изъятию не подлежат, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, Архангельской области и правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2.33. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.2.34. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами **(**ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. ВОППО обязуется:

- в период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения педагогической нагрузки, исчисление педагогического стажа, определения образования педагогических работников – членов организации профсоюза и на основе этого – определять правильность исчисления заработной платы;

- представлять интересы работников – членов организации профсоюза при принятии решений комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих выплат работников – членов организации профсоюза и их соответствии Положению «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору);

- оказывать правовую помощь работникам – членам организации профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 Трудового кодекса РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 Трудового кодекса РФ).

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

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с их должностями;

5.4.2. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» осуществлять повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

5.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать

ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса РФ;

5.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленного на обучение в соответствие с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса РФ);

5.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации на соответствие уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (I или высшей), или на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым им должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

Для следующих категорий педагогических работников Учреждения аттестация в целях установления квалификационной категории проводится в виде анализа педагогических достижений аттестуемого работника Учреждения:

- педагогические работники Учреждения, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук;
- педагогические работники Учреждения – победители конкурсного отбора в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
- педагогические работники Учреждения – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства за последние пять лет;
- педагогические работники Учреждения – специалисты (эксперты) регионального банка при условии их участия в выполнении экспертных работ не менее пяти раз в год в течение пяти лет, предшествующих его аттестации.

5.4.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.8. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, воспитанников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда;

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

6.2.1. Обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда (ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ), для чего обеспечивает доведение принятой политики в области охраны труда до всех работников МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17», её поддержку на всех уровнях управления и реализацию;

6.2.2. Периодически рассматривать, анализировать и корректировать политику с целью обеспечения её постоянного соответствия изменяющимся потребностям коллектива.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.3.2. Предусмотреть в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на финансирование мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда;

6.3.3. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и ВОППО комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии, уполномоченных по охране труда (ст.223 Трудового кодекса РФ);

6.3.4. Разрабатывать с учетом мнения ВОППО и утверждать Правила и инструкции по охране труда; разработку и утверждение инструкций по охране труда производить по согласованию с ВОППО. Данные инструкции пересматривать 1 раз в пять лет;

6.3.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством;

6.3.6. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических (не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет и гигиеническую подготовку. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и «среднего заработка» на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.3.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами (Приложения 5,6 к коллективному договору);

6.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу специальной одеждой, обувью, смывающими и обезвреживающими средствами за счет средств работодателя (ст.214 Трудового кодекса РФ). Работодатель имеет право с учетом мнения ВОППО и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными нормами защиту работников от имеющихся на рабочем месте вредных факторов;

6.3.9. Проводить специальную оценку условий труда с участием представителей ВОППО и организовать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку. По результатам специальной оценки по условиям труда и выявлению опасностей и профессиональных рисков осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ВОППО (ст. 214 Трудового кодекса РФ);

6.3.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством РФ;

6.3.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие ВОППО в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228^1, 229, 229^1, 229^2, 229^3 230, 230^1, 231Трудового кодекса РФ);

6.3.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;

6.3.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 Трудового кодекса РФ);

6.3.14. В случае отказа работника от выполнения 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 средней заработной платы;

6.3.15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3.16. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

6.4. Стороны пришли к соглашению, что все работники учреждения обязаны:

6.4.1. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.215 Трудового кодекса РФ);

6.4.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6.4.3. Проходить обязательные предварительные и периодические (не реже одного раза в год) медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет, гигиеническую подготовку и вакцинацию в соответствии с национальным календарем прививок.

6.4.4. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда (ст.225 Трудового кодекса РФ);

6.4.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.216 Трудового кодекса РФ),
- не обеспечения его специальной одеждой, обувью, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами;

Правомерный отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности его жизни или здоровью, вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.216 Трудового кодекса РФ).

6.5. ВОППО обязуется:

6.5.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и получении профзаболеваний, интересы работников при обсуждении вопросов условий охраны труда;

6.5.2. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

6.5.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;

6.5.4. Контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.5.5. Организовывать смотры-конкурсы на предмет обеспечения условий охраны труда;

6.5.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

6.5.7. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, НАГРАЖДЕНИЕ

Стороны договорились, что:

7.1.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника Учреждения срока действия квалификационной категории по заявлению работника, руководителя сохранять

оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией Учреждения, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

- возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности со дня выхода на работу;

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком со дня выхода на работу;

- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ со дня выхода на работу;

- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

- в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

- в случае выявления допущенного руководителем Учреждения нарушения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации;

- трудоустройства на соответствующую должность после увольнения в связи с выходом на пенсию – со дня возобновления работы, при условии, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением «Об оплате труда в МДОУ «ЦРР - Детский сад № 17» и устанавливается приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

7.1.2. Результаты аттестации педагогических работников о соответствии занимаемой должности учитываются при работе в другом Учреждении по аттестуемой должности.

7.1.3. За работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации, сохраняется средняя заработная плата по месту работы в соответствии со ст.187 Трудового кодекса РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2. Работники Учреждения имеют право в соответствии с муниципальными нормативно-правовыми актами на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания и при наличии средств Учреждения.

7.3. Работникам Учреждения выплачивается:

7.3.1. Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года, в порядке определяемым коллективным договором «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору);

7.3.2. Единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника Учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья «Об оплате труда в муниципальном дошкольном образовательном

учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 17 «Малыш» (Приложение 2 к коллективному договору).

7.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение ВОППО.

7.5. Способствовать организации оздоровления работников образования через систему санаториев, профилакториев, путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования.

7.6. Организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

7.7. Способствовать оздоровлению детей работников Учреждения через пребывание в оздоровительных лагерях.

7.8. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность

7.9. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.10. Регулярно информировать членов профсоюза, других работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов Учреждения;
- на профсоюзных собраниях, планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками.

7.11.Совместно с работодателем организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей.

8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей ВОППО по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - ВОППО в управлении Учреждением предусмотрены в ст. 53 Трудового кодекса РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - ВОППО - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей ВОППО в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т. ч. в комиссии по трудовым спорам.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить ВОППО Учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и ВОППО, обращаются в органы государственного надзора по труду и занятости или в суд (глава 57 ст.353-365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

ВОППО оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в органы государственного надзора по труду и занятости либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст.ст.29, 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев,

предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, коллективным договором (ст.ст.60, 216 Трудового кодекса РФ).

8.6.Стороны согласились, что коллективные трудовые споры работодатель и ВОППО Учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

8.6.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.6.3. В связи с отказом работодателя учесть мнение ВОППО Учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 Трудового кодекса РФ);

8.6.4. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ст.ст.409-418 Трудового кодекса РФ).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. Содействия их занятости;

9.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. ВОППО представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст.ст.384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса РФ, п.1 ст.11, ст.14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие ВОППО в его деятельности (ст.377 Трудового кодекса РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа - ВОППО в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. Соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ);

9.4.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса РФ, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. Представлять ВОППО по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. Безвозмездно предоставлять ВОППО помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.4.5. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами ВОППО профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет ВОППО профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюзной организации по их письменному заявлению - в размере 1% от их заработной платы. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы ВОППО одновременно с выплатой заработной платы;

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст.378 Трудового кодекса РФ).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя председателя (его заместителя) ВОППО, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. Осуществлять проверки выполнения коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.2.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 Трудового кодекса РФ).

10.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

10.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Трудового кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор заключен сроком на 2023 - 2025 годы, вступает в силу с 01 января 2023 года.

11.2. По истечении срока действия коллективного договора стороны могут продлить срок его действия на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МДОУ «ЦРР - Детский сад № 17» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ст. 44 Трудового кодекса РФ.

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников «31» января 2023 г.

(протокол № 1 от 31.01.2023 г.)

Работодатель	Представитель работников
Заведующий	Председатель ВОППО
МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17»	МДОУ «ЦРР – Детский сад № 17»
Федосеева Елена Александровна	Сафаргалиева Галина Михайловна
М.П.	М.П.

В Коллективном договоре пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью
на 66 (шестьдесят шесть) листах
Заведующий МДОУ
«ЦРР – Детский сад №17»
_____ Е.А. Федосеева
М.П.