

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между руководителем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Умка» г. Тамбова

на 2025-2028г.

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ

«Детский сад «Умка»

О.В. Кольцова

15.01.2025



От работников:

Председатель

Представительного органа
работников МБДОУ

«Детский сад «Умка»

А.И. Алдашкина

15.01.2025

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ 1	
№ 44-25	от 28.02.2025г.
с замечаниями	
Министр	

Раздел 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 «Детский сад «Умка» города Тамбова.

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, Законом Тамбовской области от 20.07.2005 №339-З «Об организации социального партнерства в Тамбовской области», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад «Умка».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель – в лице его представителя заведующего МБДОУ «Детский сад «Умка» Кольцовой Ольги Владимировны

работники, в лице их представителя – председателя выбранного Представительного органа работников.

1.4. Стороны договорились, что Представительный орган работников МБДОУ «Детский сад «Умка» и его выборный председатель в соответствии со статьей 31 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников МБДОУ «Детский сад «Умка» при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад «Умка».

1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Представительным органом работников МБДОУ «Детский сад «Умка».

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники МБДОУ «Детский сад «Умка» участвуют в управлении образовательным учреждением.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения Представительного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение Представительным органом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Представительным органом планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.9. Стороны договорились, что Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (*слиянии, присоединении, разделении, выделении*) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном для принятия коллективного договора.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может проводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с 15.01.2025 года и действует до 15.01.2028 года.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на принципах эффективного контракта в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Эффективный контракт — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем 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.

2.4. Трудовой договор с работником МБДОУ «Детский сад «Умка» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с должностной инструкцией, разработанной на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26 августа 2010 г. N 761н, а также тарифно-квалификационных характеристик по профессиям, утвержденным Постановлениями Минтруда России.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника МБДОУ «Детский сад «Умка» является объем педагогической нагрузки.

2.7.1. Право распределять педагогическую нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.7.2. Руководитель МБДОУ «Детский сад «Умка» гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год (с учетом мнения представительного органа работников) образовательного учреждения.

2.7.3. Руководитель МБДОУ «Детский сад «Умка» обязан ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.4. Верхний предел объема педагогической нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам, в том же образовательном учреждении установлены следующие нормы:

- продолжительностью рабочего времени в неделю;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируется часть педагогической работы);

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

2.7.5. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другими педагогами на период нахождения в данном отпуске.

2.7.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога, в течение учебного года, по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ «Детский сад «Умка», возможны только либо по взаимному согласию сторон или по инициативе руководителя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

2.7.7. Предельный объем педагогической нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется управлением дошкольного образования администрации города Тамбова, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим образовательным учреждением.

2.8. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в МБДОУ «Детский сад «Умка», работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

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

Стороны договорились о том, что:

2.10. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается обязательное участие выборного представительного органа работников при увольнении работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.

Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с представительным органом работников МБДОУ «Детский сад «Умка».

Работодатель обязуется уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11.Стороны договорились о предоставлении преимущественного права на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов (при равной производительности труда и квалификации), помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- одиноким матерям, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;

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

Стороны обязуются:

2.13.Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Представительный орган работников обязуется:

2.14.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ «Детский сад «Умка», способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.15.Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников, оказывать бесплатную правовую поддержку работникам при разрешении трудовых споров.

2.16.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей.

Раздел 3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1.Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Умка» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области и города Тамбова.

3.2. В целях развития механизмов перехода на эффективный контракт, работодатель обязан:

3.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационным групп).

3.2.2.Закреплять в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с

указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

3.2.3. Внести в положение об оплате труда, разрабатываемого в МБДОУ «Детский сад «Умка» критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

3.3. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю; либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24 часов в неделю.

3.5. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

3.6. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.8. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного представительного органа учреждения и закрепляются в «Положении об оплате труда работников.

3.9. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

3.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

- * выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- * выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Умка».

3.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Стороны договорились, что работодатель:

3.12 Разрабатывает и принимает «Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Умка»» с учетом мнения Представительного органа работников, которое является самостоятельным локальным нормативным актом МБДОУ детского сада «Умка».

3.13. Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- * обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- * обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- * существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- * формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- * обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- * размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- * определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- * определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе, размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

3.14 Учитывает при разработке и утверждении в МБДОУ детском саду «Умка» показатели и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- * размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- * работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

* вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения и комиссии по оплате труда работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности).

3.15. Основаниями для начисления заработной платы работникам образовательного учреждения являются:

трудовой договор, приказ руководителя образовательного учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение выборного Представительного органа работников, протокол заседания комиссии по оплате труда работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

3.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

3.17. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

3.18. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения в повышенном размере по

сравнению с ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.20. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

Стороны договорились:

3.21. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер – преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

при переходе педагогического работника из одного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в другое учреждение, осуществляющую образовательную деятельность, на работу в той же должности, по которой установлена квалификационная категория;

при переводе педагогического работника на работу в иной должности педагогических работников в том же учреждении, осуществляющем образовательную деятельность, или при трудоустройстве педагогического работника вновь в то же или иное учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, на иную должность педагогических работников в следующих случаях предусмотренных Соглашением работников организаций отрасли «Образование» Тамбовской области.

3.22. Стимулирование оплаты труда молодых специалистов производится в соответствии с Законом Тамбовской области от 26 декабря 2017 № 196-З «О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников»

3.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

3.24. В соответствии с ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ТК РФ. Работодатель за задержку выплаты работникам заработной платы несет ответственность в соответствии с ТК РФ.

3.25. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок

3.26. При выплате заработной платы руководитель образовательного учреждения обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выбранного представительного органа работников.

3.27. За вынужденные простои по вине работодателя (отсутствие фронта работ, капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам

охраны труда, и т.д.) оплата труда производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.28. Выплачивается денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Руководителю, в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат причитающихся Руководителю размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Представительный орган работников обязуется:

3.31. На основании ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.1.2. Режим рабочего времени работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, расписанием занятий, графиком сменности, утверждаемыми руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов. Для остальных работников — 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.2.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выбранного Представительного органа работников.

4.2.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Стороны договорились, что предоставление ежегодно основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.3.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выбранного Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.3.2.Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться по соглашению сторон и выборного Представительного органа работников.

4.3.3. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.3.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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 в соответствии с ТК РФ.

4.3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.6.Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником в случаях, предусмотренных законодательством, в т.ч. если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.3.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в т. ч. до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для данных должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Работникам образовательного учреждения, осуществляющим уход за детьми, на основании статьи 263 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по их письменному заявлению в удобное для них время с согласия руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения выбранного представительного органа работников.

4.4.2. Вышеуказанный отпуск предоставляется следующим категориям работников МБДОУ:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.5. Работникам образовательного учреждения по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке по следующим семейным обстоятельствам:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней
- бракосочетание детей работника — до 2 дней;
- переезд на новое место жительства — 2 дня;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.6.В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Раздел 5. Условия и охрана труда

Стороны договорились:

5.1.В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель (руководитель образовательного учреждения) обязуется:

5.1.1.Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Выделить средства на специальную оценку условий труда и провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.4.Обеспечить комплектование медицинского кабинета, кабинета повышенной опасности — спортивного зала необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 223 ТК РФ.

5.1.5. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.1.6.Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно–технических коммуникаций и оборудования в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7.Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

5.1.8.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда.

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

5.1.11.Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выбранного Представительного органа работников, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.12. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и средней заработной платы.

5.1.13. Приобретать и выдавать прошедшие подтверждение в соответствии с установленным порядком ст. 221 ТК РФ специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, и на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением.

5.1.14. Осуществлять за счет бюджета обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

5.1.15. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выбранного Представительного органа работников. .

5.1.16. Проводить в установленном порядке комиссионное расследование каждого несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

5.1.17. Проводить специальную оценку условий труда (не реже одного раза в 5 лет) и внеплановую оценку условий труда (при изменении условий труда, после замены оборудования, изменения средств коллективной защиты, по требованию органов контроля и надзора) в установленном порядке.

5.1.18. Обеспечить предоставление информации и документов, необходимых для выполнения соответствующих полномочий, федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда; органам профсоюзного контроля.

5.2. Выбранный Представительный орган работников:

5.2.1. Содействовать руководителю образовательного учреждения

- в работе по улучшению условий и охраны труда,
- в укреплении материально-технической базы учреждений,
- в создании здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте,
- в проведении специальной оценки условий труда,
- в проведении мероприятий по подготовке учреждения новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль над состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда, правильностью представления компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.3. Избрать в образовательном учреждении уполномоченного по охране труда образовательного учреждения согласно Типовому положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза (утверждено постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3) и обеспечить его обучение и деятельность.

5.2.4. Организовать контроль над выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, соблюдением санитарных правил и норм.

5.2.5. Защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

5.2.6. Представлять интересы работников в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

Раздел 6.Гарантии, льготы, компенсации

6.1.Стороны исходят из того, что понятия «гарантии» и «компенсации» определены в ст.164 Трудового кодекса РФ:

6.1.1.Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.1.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать не реже одного раза в 3 года дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности с сохранением среднего заработка и места работы, а также обучение (при производственной необходимости) их вторым профессиям.

6.2.2. Обеспечивать не реже одного раза в 5 лет за счет средств образовательного учреждения и в соответствии с трудовым договором участие педагогических работников в процедуре аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в установленном порядке.

6.2.3.Обеспечивать гарантии и компенсации, определенные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые, и совмещающим работу с обучением.

6.2.3.1.Указанные гарантии предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с соглашением об обучении, заключенным между работодателем и работником.

6.2.3.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

6.2.4. Выплачивать при временной нетрудоспособности работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.2.4.1.Продлить или перенести на другой срок (с учетом пожелания работника) ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности.

6.2.4.2.Возмещать работнику при повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.2.4.3. Сохранять средний заработок по месту работы за работниками на время прохождения ими обязательного медицинского осмотра (обследования), предусмотренного законодательством.

Раздел 7.Гарантии прав Представительного органа работников

7.1.Руководитель образовательного учреждения признает право Представительного органа работников МБДОУ на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять выборному Представительному органу работников учреждения, бесплатно необходимое помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого

выборного представительного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.3. Предоставлять выбранному Представительному органу работников полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально и трудовые интересы работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

7.2.4. Принимать решения с учетом мнения Представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, по вопросам:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение Положения о оплате труда (ст.8 ТК РФ)
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8 ТК РФ);
- утверждение графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

7.2.5. Учитывать мнение выбранного Представительного органа работников при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

7.2.6. Учитывать мнение выбранного Представительного органа работников при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами.

7.2.7. Учитывать мнение выбранного Представительного органа работников при увольнении работника по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Работодатель предоставляет гарантии членам Представительного органа, не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Члены выбранного Представительного органа работников включаются в состав комиссий МБДОУ по оплате труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

Раздел 8. Обязательства Представительного органа работников

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально–трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.2. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

8.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде.

Раздел 9. Развитие социального партнерства и участие Представительного органа работников в управлении учреждением

9.1. Стороны Коллективного договора обязуются:

- оказывать трудовому коллективу всестороннее содействие в развитии социального партнерства и регулировании социально-трудовых отношений и других, непосредственно связанных с ними отношений;

- строить отношения на основе равноправного партнерства, обоюдного доверия, взаимопонимания и ответственности;

9.2. Выбранный Представительный орган работников выступают в качестве полномочных представителей работников:

- при разработке и заключении коллективных договоров,
- при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-трудовых проблем (оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда),
- при аттестации педагогического работника с целью подтверждения его соответствия занимаемой должности.

Раздел 10. Контроль и ответственность сторон над выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор является правовым актом и его условия обязательны для сторон, заключивших его.

10.2. После подписания коллективного договора разрабатывают комплекс мероприятий по реализации принятых обязательств.

10.3. Каждая из сторон коллективного договора несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуется сотрудничать в обеспечении включенных в коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

Лица, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.4. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями и соответствующим органом по труду.