

Утвержден
на общем собрании органа
общественной самодеятельности
«21» февраля 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 3» на 2022 – 2025 г.г.**

г. Шадринск, 2022г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны, и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3» (МБДОУ), с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Представителем работодателя является руководитель учреждения - заведующий (в дальнейшем «Работодатель»).

Представителем работников, является председатель Органа общественной самодеятельности избранный тайным голосованием на общем собрании коллектива, который представляет их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора и осуществляет контроль за его выполнением (в дальнейшем - «ООС»).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, а также определяет взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в РФ», Трехсторонним соглашением между горкомом профсоюза работников народного образования, городским объединением работодателей муниципальных бюджетных образовательных учреждений и Администрацией города Шадринска на 2021-2024 годы. Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3» (далее – Устав) с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МКДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Целью коллективного договора является обеспечение социального партнерства, выработка и проведение согласованной социально-трудовой политики, предоставление дополнительных гарантий работникам образования в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

1.4. Коллективный договор признает исключительное право администрации МКДОУ на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Администрация МБДОУ признает ООС единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах по всем вопросам социально-трудовых отношений.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор гарантирует защиту прав и интересов работников, соблюдение сторонами законов и других нормативно-правовых актов.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 21.02.2022 года по 20.02.2025 года.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Любая из сторон не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия коллективного договора, направляет письменное уведомление другой стороне о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. В этом случае другая сторона в семидневный срок должна начать переговоры.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Коллективные споры, связанные с невыполнением пунктов коллективного договора, рассматриваются в соответствии со статьями 398 - 419 Трудового кодекса РФ.

1.8. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 5 дней после его подписания. Представитель ООС обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (путём слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к Коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью.

При наступлении условий требующих изменения или дополнения заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются при взаимодействии сторон.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ (ст. 53 ТК РФ) непосредственно Работниками и через ООС:

- учет мнения ООС в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
- проведение ООС консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работниками вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение ООС социально-экономического развития МБДОУ;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами МБДОУ, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. ООС имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации МБДОУ;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, учредительными документами МБДОУ, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.18. ООС имеет право вносить по этим вопросам в орган управления МБДОУ соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, предусмотренную трудовыми договорами;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников средствами, необходимыми для исполнения своих трудовых обязанностей;
- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке кадров;
- обеспечивать участие представителя выборного органа ООС в работе аттестационной комиссии по аттестации педагогических Работников;
- предоставлять представителю выборного органа ООС по его запросам информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, принятым решениям по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- взаимодействовать с представителями ООС при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний, по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы Работников;
- привлекать представителей выборного органа ООС к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы Работников МБДОУ;
- привлекать работников МБДОУ на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей (не указанные в должностной инструкции, трудовом договоре), только в случаях, допускаемых Трудовым кодексом РФ, на основании приказа;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством, Коллективным договором и иными локальными актами МБДОУ.

2.4. ООС обязан:

- способствовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъяснять работникам положения коллективного договора;
- представлять, выражать и защищать правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов ООС в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников МБДОУ;
- оказывать Работникам помощь по вопросам применения трудового законодательства; принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов Сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе;
- участвовать в разработке, внедрении и совершенствовании системы оплаты труда Работников МБДОУ;
- осуществлять контроль, за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу безопасности условий труда и обеспечения

безопасности жизни и здоровья Работников;

- содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Работники имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями Коллективного и трудового договоров;

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;

- на объединение, включая создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав и законных интересов;

- на участие в управлении МБДОУ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 52, 53 ТК РФ), Уставом МБДОУ;

- на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении Коллективного договора;

- на защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, законодательством Курганской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, настоящим Коллективным договором, трудовым договором.

2.6. Работники обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны и безопасности труда;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- способствовать сохранению благоприятного психологического климата в коллективе МБДОУ, уважать права других Работников.

III. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым и данным трёхсторонним соглашениями, а также настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

3.3. 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. (ст. 68 ТК РФ).

3.4. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

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

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.6. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации;

3.7. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, 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 (ст.57 ТК РФ).

3.8. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую высшую, первую или вторую квалификационные категории.

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

3.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

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.

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

3.12. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность ООС об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

3.13. Педагогам - женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до трех лет, педагогическая нагрузка предоставляется на начало учебного года наравне с другими педагогическими работниками. На период отпуска основного работника, его педагогическая нагрузка временно предоставляется другим педагогическим работникам.

3.14. За выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится дополнительная оплата. Работники привлекаются к работе, необусловленной трудовым договором, только с их письменного согласия.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), трудовыми договорами, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с ООС. За нормативную часть рабочего времени считается норма часов, за которые им выплачивается ставка заработной платы.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов).

4.5. По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.6. Продолжительность работы по совместительству устанавливать не более 4 часов в день и половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников в месяц (ст. 284 ТК РФ).

4.7. Привлечение к сверхурочным работам допускается (за исключением случаев,

указанных ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия Работника и по согласованию с ООС. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет нормы часов сверхурочной работы каждого Работника.

4.8. Для сторожей вводится сменная работа. Графики сменности работы составляются с учетом мнения ООС, и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за месяц до введения (ст. 103 ТК РФ).

4.9. Решение о разделении рабочего дня принимается с учетом мнения ООС.

4.10. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час с соблюдением ст. 95 ТК РФ.

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

4.13. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.14. Во время проведения текущего (косметического) ремонта сотрудники МБДОУ по соглашению сторон трудового договора выполняют дополнительно возложенные на них обязанности, не требующие специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и т.д.) с соблюдением требований ТК РФ.

4.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии - путем расширения зон обслуживания, увеличения объемов работ.

4.16. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

4.17. Работодатель имеет право заключить с работником договор на выполнение работ по совместительству - выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы, выполняемой в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется статьей 284 ТК РФ.

4.18. Работникам ежегодно в соответствии со ст. 122, 123 ТК РФ предоставляется оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с ООС не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала - ст. 136 ТК РФ.

4.19. В соответствии с действующим законодательством ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется непедагогическим работникам продолжительностью 28 календарных дней, 42 календарных дня для педагогических работников групп общеразвивающей направленности МБДОУ, для педагогических работников групп комбинированной и компенсирующей направленности 42 календарных дня плюс 14 дополнительных календарных дней к отпуску.

4.20. В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по согласованию с заведующим и письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии денежных средств в утвержденном на соответствующий год фонде оплаты труда, а также возможности обеспечения сотрудника работой.

4.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работникам в следующих случаях (ст.ст.128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;

4.22. Педагогическим Работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и Уставом МБДОУ (ст. 335 ТК РФ)

4.23. Педагогическим работникам, привлекаемых Отделом образования к экспертизе практической деятельности других педагогов, освобождать от работы и предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (1 экспертиза – 1 день, 2 и более экспертизы – 3 дня).

4.24. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.25. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

V. Оплата труда

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

5.2. Фонд оплаты труда в дошкольных образовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования определяется исходя из штатного расписания, тарификационных списков, Положения об оплате труда, утвержденного Постановлением Администрации города Шадринска от 28.06.2013 №1434 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Шадринска», Положения об оплате труда, утвержденного Постановлением Администрации города Шадринска от 28.06.2013 №1435 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Шадринска», а также локальными

нормативными актами образовательного учреждения.

5.3. Заработная плата работника МБДОУ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

5.4. При введении отраслевой системы оплаты труда в МБДОУ условия оплаты труда включают в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, которые устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.5. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

5.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

5.5.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.6. С учетом условий труда работникам МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с положениями об оплате труда образовательных учреждений и включают следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни;

- коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области.

5.6.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном

статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 0,12 (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.6.3. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда сторожам за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

5.6.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.6. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.7. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.8. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

5.6.9. Выплаты компенсационного характера включают коэффициент специфики, который устанавливается для учреждений, работа в которых дает право работникам на повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в связи с опасным для здоровья, особо тяжелыми условиями оплаты труда и повышенными требованиями к профессиональной деятельности

5.7. Фонд стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда в размере 3%.

5.8. МБДОУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

5.8.1. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами МБДОУ;

- целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ, утверждаемых локальными нормативными актами МБДОУ или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

МБДОУ предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество и сложность выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

- поддержка молодых педагогических работников (возраст до 35 лет, стаж работы до 3 лет);

- за наставничество (работу с молодыми специалистами).

5.8.2. В целях поощрения работников за качество и сложность выполненной работы по результатам работы за месяц в учреждении устанавливаются и выплачиваются

ежемесячно выплаты стимулирующего характера с заполнением оценочного листа на основании направлений и показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 3»

5.8.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются и выплачиваются на основании положения об оплате труда работников.

5.9. Сложившаяся по итогам работы МБДОУ за определенный период экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение размера фонда стимулирования, либо иных выплат социального характера, например, материальной помощи.

5.10. Заработная плата руководителей образовательных учреждений устанавливается учредителем на основании трудового договора в форме эффективного контракта. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательного учреждения пересматривается на начало учебного года.

5.11. Оплата труда работников МБДОУ, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.12. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.13. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.14. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором.

Дни выдачи заработной платы: 8 и 23 – для дошкольных образовательных учреждений.

5.15. Руководители учреждений обеспечивают выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами, а также обеспечивают достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в регионе.

5.16. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.17. Оплата очередных отпусков, курсов повышения квалификации, учебных отпусков, командировочных, донорских справок, компенсаций за неиспользованный отпуск производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически проработанного им времени за 3 календарных месяца (или как выгодно работникам), предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата если это не ухудшает положения работника.

5.18. Выплачиваются отпускные не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных, по требованию работника, отпуск ему должен перенесен.

5.19. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.20. Работникам МБДОУ в случае неблагоприятных погодных условий и низкой температуры в МБДОУ, отсутствия детей или при наличии 1-2 ребенка в группе, в период карантина сохраняется заработная плата в размере 100 % при условии работы в МБДОУ в пределах установленной им учебной нагрузки, предусмотренной тарификацией. Оплата труда обслуживающему персоналу производится в размере 100% пропорционально отработанному времени.

5.21. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются МБДОУ самостоятельно и закрепляются в положении об оплате труда.

5.22. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.23. Участие в забастовке в связи с проведением Всероссийских акций протеста работников народного образования, в случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки оплачивается в полном размере заработной платы в течение 3 дней.

5.24. Работникам МБДОУ может оказываться материальная помощь в порядке, установленном МБДОУ.

5.25. Изменение оплаты труда на основании трехстороннего соглашения между, городским объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений и Администрацией города Шадринска производится:

- 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 - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории.

5.26. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

VI. Гарантии занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессиональной квалификацией и трудовым договором.

6.2. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов сообщить об этом в письменной форме ООС не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения расторжения с работниками трудовых договоров, а при массовом сокращении за 3 месяца.

Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

6.3. Работодатель предупреждает работника о предстоящем сокращении персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

6.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 15 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

6.5. Работникам, уволенным по сокращению численности и штата, предоставляется преимущественное право приема на работу в организацию в течение года в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемые образовательные учреждения.

6.6. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования аттестации педагогических и руководящих работников МБДОУ;
- предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению отдела образования;
- предоставить возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять учебные отпуска обучающимся в вузах без отрыва от производства (график повышения квалификации педагогических кадров прилагается к коллективному договору).

6.7. При проведении аттестации педагогических работников работодатель обязуется:

- в начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомление с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определяется работодателем с учетом мнения ООС;

- при направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с ним работника; дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работника с представлением;

- довести информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты;

- обеспечить за счет средств образовательного МБДОУ участие работника в аттестационных процедурах, в том числе в не места проживания работника.

6.8. В состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами ООС, в обязательном порядке включается представитель выборного органа ООС, уполномоченный его решением.

6.9. Аттестационная комиссия уведомляет председателя ООС о дате проведения аттестации педагогического работника .

6.10. Предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня ее начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссии, не может превышать двух месяцев.

6.11. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью

подтверждения соответствия его занимаемой должности.

6.12. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

6.13. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

6.14. Решение аттестационной комиссии с указанием наименования должности оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Главного управления образования Курганской области хранятся в личном деле педагогического работника.

6.15. В случае увольнения аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Главного управления образования Курганской области передаются педагогическому работнику под роспись.

6.16. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почетное звание, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности, педагогам, имеющим учетные степени кандидата и доктора наук, а так же которым до выхода на пенсию по старости остается менее трех лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений

6.17. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогических работников обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию по той же должности.

6.18. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям предъявляемым к первой или высшей категориям, беременными женщинами, женщинами находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком.

6.19. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

Педагогические работники, имевшие первую или высшую квалификационные категории и ушедшие в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до 01 января 2020 года, при выходе на работу имеют право в течение года подать заявление на ту же квалификационную категорию, которая у них была до ухода в указанные отпуска и закончилась в данные периоды.

6.20. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше двух месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до четырех месяцев.

6.21. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на эту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в межаттестационный период:

- награждены государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно

применяющие в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространяющие в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;

- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;

- а так же - тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.

6.22. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления в соответствие уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям в период проведения фестиваля.

6.23. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.24. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

6.25. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

6.26. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других воспитывающих указанных детей без матери.

6.27. Увольнение работников, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения ООС.

6.28. Для работников МБДОУ организуется питание (2 и 3 блюдо) с установлением перерыва для приема пищи с 12.00 до 12.30. Оплата за питание производится по себестоимости продукции.

VII. Охрана труда

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно, до 15 января, заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц (соглашение прилагается).

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

7.2.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

7.2.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

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

7.2.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения № 5,6).

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

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

7.2.9. 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. 220 ТК РФ).

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

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

7.2.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) ООС (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

7.2.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.17. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.18. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

7.2.19. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.2.20. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению ООС переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.2.21. Предоставлять уполномоченным ООС по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

7.2.22. Выделять единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - в размере месячного оклада, а также расходов на погребение.
- получения работником инвалидности - в размере месячного оклада
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - в размере месячного оклада

7.3. ООС:

7.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда в МБДОУ.

7.3.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.3.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

7.3.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МБДОУ.

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

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

7.3.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.3.9. Стороны согласились с тем, что уполномоченным ООС по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

7.3.10. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете (совещании при заведующем, общем собрании коллектива МБДОУ) вопросы состояния условий и охраны труда в МБДОУ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. Работодатель совместно с МКУ «Централизованная бухгалтерия детских садов»:

- своевременно предоставляют в территориальный орган Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;

- перечисляют страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;

- своевременно (не позднее 1 марта) представляют предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице;

- в целях конвертации пенсионных прав застрахованных лиц представляют индивидуальные сведения о включаемых в страховой стаж периодах работы и иной деятельности, приобретенных застрахованными лицами до их регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

8.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

8.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым 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.

8.4. В соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации работодатель предоставляет работникам другую работу в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада) может быть выплачена в следующих случаях:

- при прохождении курса длительного лечения, связанного с профессиональной деятельностью сотрудника;

- для поддержки сотрудника в связи с чрезвычайной ситуацией, следствием которой стала утрата имущества;

- в случае смерти близких родственников (родители, дети);
- иных ситуациях, требующих материальных затрат (на лечение несовершеннолетних детей, их учебу и содержание).

8.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.7. В соответствии с Перечнем поручений Президента РФ № ПР-1998 от 24.10.2021г., а так же в связи с вступлением в силу дополнительного соглашения к Областному трехстороннему соглашению между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020 - 2022 годы, с учетом финансово - экономического положения работодателя предоставлять два оплачиваемых дня отдыха, работникам при вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за его реализацию

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.4. Осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании трудового коллектива не реже 2 раз в год.

9.5. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

