

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

на 2021 — 2024 годы

Вязьма
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 8 г. Вязьма Смоленской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации – Л.А. Юхаревой;

- работодатель в лице его представителя — заведующего Н.В. Мацкул.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам Положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбранием председателя первичной профсоюзной организации.

1.8. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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 приводить к снижению уровня социально — экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда работников;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- положение о распределении фонда стимулирующих и компенсирующих выплат;
- другие локальные акты, затрагивающие социально-трудовые и профессиональные интересы работников.

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

- учет мнений представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участия в разработке и принятия Коллективного договора;
- иные, предусмотренные Российским Законодательством, формы.

1.18. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работника и в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иным Федеральным законом, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определённый срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового

договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого их отсутствующих работников.

2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа) и Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 329 от 12 апреля 2013 г. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения по образовательным учреждениям МО «Вяземский район» Смоленской области, других соглашений, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.7. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, дополнительного соглашения, в котором конкретизированы его трудовые (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.

Обязательные условия оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.8. В трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника с должностной инструкцией, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником (далее ЕКС), Единым тарифно-квалификационным справочником (далее ЕКТС).

Не допускается включение в должностную инструкцию работника обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКС, ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры организации, переподчинение службы делопроизводства; изменение наименования должности; изменение внутренней организационной структуры службы делопроизводства; внедрение новых форм и методов организации труда; внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями.

2.11. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 Трудового Кодекса Российской Федерации, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.12. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны рекомендуют работодателям:

2.12.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

2.12.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

2.12.3. Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ.

2.12. Стороны договорились совместно:

2.12.1. Оперативно доводить до сведения руководителей и профактива изменения и дополнения, вносимые в трудовое законодательство.

2.12.2. Содействовать осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации работников учреждения;

3.3.2. Содействовать аттестации педагогических работников, которая проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или, по желанию педагогических работников, в целях установления квалификационной категории.

3.3.3. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

3.3.6. Предоставлять работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации на основании справки-вызова образовательного учреждения.

3.3.7. Обеспечить проведение аттестации педагогических работников (не имеющих квалификационных категорий) на соответствие занимаемых ими педагогических должностей не реже одного раза в пять лет.

3.3.8. Согласовывать с профсоюзом кандидатуры на соответствие и график проведения аттестации.

IV. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидации учреждения не менее чем за три месяца.

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение 10 и более процентов от общего количества работников течении 90 календарных дней.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились что:

4.3.1. преимущественным правом на оставление на работе, при равной

производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют работники:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.);

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;

- при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование;

4.3.2. высвобождаемым работникам представляются гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ);

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

4.3.4. расторжение трудового договора по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается;

4.3.5. в случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями Трудового договора.

5.2. Для педагогических работников учреждения с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени на основании Приказа Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 года.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем в каждом отдельном случае с учетом результатов процедуры специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и отражается в

Трудовом договоре.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с предоставлением другого дня отдыха в соответствии с ТК РФ.

5.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

5.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.6. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Разделение ежегодного оплачиваемого на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.7. При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, его продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом на основании заявления работника работодатель предоставляет время для нахождения в пути к месту события и обратно.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (приложение №1) в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

5.8.2. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам по итогам АРМ с оценкой условий труда 3.2. или 4 не менее 7 календарных дней (приложение № 2);

5.8.3. кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению;

5.8.4. предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года и на

условиях определяемых Учредителем и Уставом учреждения;

5.8.5. до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

5.8.6. по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

5.8.6. предоставлять работнику отпуск вне графика в любое время года при наличии путевки на санаторно-курортное лечение.

5.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. Отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении, в случаях предусмотренных ст. 122 ТК РФ.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Администрация вправе привлекать работников к дежурствам по ДОУ.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (*доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных*) и стимулирующие выплаты (*доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты*).

6.2. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Соглашения приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) и обеспечение исполнения Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597, от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

6.3. Оплата труда работников учреждения определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 8 г. Вязьмы Смоленской области, разработанного и принятого в соответствии с законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации.

6.4. В Положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.5. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору «эффективный контракт») закрепляется фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на счёт (пластиковую карту) два раза в месяц: за вторую половину прошедшего месяца - 7 числа текущего месяца и за первую половину текущего месяца - 22 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.8. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, эти суммы выплачиваются ему с уплатой процентов (*денежной компенсации*) в размере 1/100 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- 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 наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.10. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется:

а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);

б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;

в) информировать работников о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);

г) согласовывать с профсоюзом вопросы награждения, премирования и

материального поощрения работников учреждения;

д) премировать работников из стимулирующего фонда или фонда экономии заработной платы (*при наличии денежных средств*) к профессиональным праздникам День дошкольного работника, день Учителя, к юбилейным датам (30, 40, 50, 55, 60 лет), к Дню 8 Марта - женщин.

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (до 12%) по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

6.15. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада).

6.16. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.17. При наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу производить исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда.

6.18. Переработка рабочего времени работниками образовательных организаций (учреждений) вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.20. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора работникам, участвовавшим в забастовке, производится выплата заработной платы в полном объеме.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед председателем комиссии по комплектованию детьми муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, расположенных на территории муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в учреждении вне очереди;

7.2. устанавливает надбавки к ставкам заработной платы (должностным

окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, исходя из собственных средств учреждения.

Стороны считают необходимым:

7.3. учитывать квалификационную категорию педагогическим работникам, переехавшим из других субъектов РФ;

7.4. допускать к прохождению аттестации с целью установления квалификационной категории педагогических работников независимо от продолжительности работы в учреждении, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

7.5. оказывать методическую помощь педагогическим работникам, при подготовке к прохождению аттестации, а так же, желающим принять участие в районном конкурсе «Воспитатель года» или других территориальных конкурсах;

7.6. предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

VIII. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. обеспечивать право работников учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ, на основании деятельности комиссии по охране труда и принятого Положения по охране труда;

8.2. своевременно организовывать в учреждении процедуру специальной оценки условий труда. В составе комиссии по специальной оценке труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;

8.3. организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя, обеспечивает приобретение личных медицинских книжек;

8.4. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, охране жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда два раза в год;

- 8.5. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- 8.6. обеспечивать работников специальной литературой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №4);
- 8.7. обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ);
- 8.8. обеспечивать обязательное медицинское и социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;
- 8.9. 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 по вине работника (ст.220 ТК РФ);
- 8.10. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет.
- 8.11. 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;
- 8.12. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- 8.13. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ);
- 8.14. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 8.15. создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома;
- 8.16. осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда;
- 8.17. оказывать содействие техническим инспекторам профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работника на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- Профком обязуется:
- 8.19. осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности»;
- 8.20. обеспечивать формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении;
- 8.21. организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;
- 8.22. организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДОО определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами федерального и регионального значения, Уставом ДОО, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию с профкомом);

- не препятствовать представителям профкома ДОО посещать все помещения ДОО для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковские счета профсоюзных организаций.

9.3. Стороны договорились, что представления профкома о нарушении законодательства о труде, охране труда и технике безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

9.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной работы (деятельности), в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

9.5. Стороны договорились освободить членов профсоюза ДОО от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.6. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о доплатах из тарифного фонда, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестации работников на всех уровнях производится при участии профсоюза.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

Х. ПРОФСОЮЗ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ КОЛДОГОВОРА

Профком обязуется:

10.1. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях вплоть до суда.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не

являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам ежегодных отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссии по тарификации, специальной оценке условий аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

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

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

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его

подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ д/с № 8
г. Вязьмы Смоленской области

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
МБДОУ д/с № 8 г. Вязьмы
Смоленской области

И.В. Мацкул
«11» марта 2021 года

Л.А. Юхарева
«11» марта 2021 года



М.П.

Принято на общем собрании
работников
Председатель собрания
О.Л. Зененкова
«11» марта 2021 года

Перечень профессий, для которых работники имеют право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.

Профессия/должность	Средство индивидуальной защиты	Назначение/срок
Кладовщик	- сапог х/б, - рукавицы комбинированные, - фартук прорезиненный	1 на год 4 пары в год 2 на год
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	- костюм х/б, - фартук, - рукавицы комбинированные, - ботинки кожаные с резиновой подошвой, - шапка зимняя меховая, - перчатки кожаные, - галоши на резиновой подошве	1 на год 2 на год 3 пары в год 2 пары в год 1 на год 1 пара в год
Подсобный рабочий по кухне	- костюм х/б, - фартук прорезиненный, - перчатки резиновые, - сапоги резиновые, - перчатки стиральные	1 на год 2 на год 6 пар в год 6 пар в год 1 на год



[Handwritten signature]

Заведующий МБДОУ д/с № 8

Н.В. Мапкул

Пронумеровано и прошито
10 (*десяти*) листов

ЗАРЕГИСТРИРОВАН 15.03.2021
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 12
НАЧАЛЬНИК УСЗН
В ВЯЗЕМСКОМ РАЙОНЕ
Т.А. НОВИКОВА

