От работников:
Председатель Совета
трудового коллектива

_____ М.А.Тимохова

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 7 «Мишутка»

_____ О.М. Толмачёва

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад 7 «Мишутка» комбинированного вида

на 2024-2027 годы

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3
от 28.11.2024

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
"Верхнесалдинский центр занятости
04 12 2024 г
Запись за № 19-К

2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

№	Разделы	Страницы
1	Содержание	2
1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	4
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
5	Рабочее время и время отдыха	8
6	Оплата труда	11
7	Гарантии и компенсации	14
8	Охрана труда и здоровья	15
9	Социальные гарантии	17
10	Контроль за выполнением коллективного договора	18
	Приложение № 1	19

1.Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Мишутка» комбинированного вида (далее – МБДОУ «Детский сад № 7 «Мишутка») создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель МБДОУ «Детский сад № 7 «Мишутка» в лице заведующей Толмачёвой Ольги Михайловны и Работники, интересы которых представляет председатель Общего собрания трудового коллектива Тимохова Марина Анатольевна.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5.Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6.Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет *(статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)*.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. Работодатель обязуется:

1.10. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11. знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.12.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Общего собрания трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения о новой системе оплаты труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о стимулирующем фонде;
- положение о доплатах и надбавках из специального фонда;
- график отпусков;
- кодекс профессиональной этики;
- другие локальные нормативные акты.

1.13.Стороны определяют следующие формы управления учреждением на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности - Общее собрание трудового коллектива:

- учёт мнения трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Главы 8 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре:
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

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

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

2.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях,

предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, место работы. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.5.В течение года изменение обязательных условий трудового договорадопускается только в связи с изменениями организационных или технологическихусловий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и. т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции статья 74 ТК РФ.

2.6. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как и вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным -требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (статья 77ТК РФ).

2.9. Дошкольное образовательное учреждение устанавливает:

• заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные

выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

- структуру управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения;
- штатное расписание и должностные обязанности работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (статья 197 ТК РФ).

3.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (статья 196 ТК РФ).

3.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год, с учетом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения (статья 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в три года (подпункт 2 пункта5 статьи 47 ФЗ – 273 «Об образовании в Российской Федерации» в ред. от 30.12.2021г.).

3.2.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста(Если это не противоречит нормативно-правовым актам прохождения аттестации по Свердловской области)

3.2.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока действия, но не более чем на 1 год в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

• при переходе в другое дошкольное образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ДОУ, сменой места жительства;

• окончания длительного отпуска в соответствии с ФЗ № 273 пунктом4статьи 47 «Об образовании в Российской Федерации»;

• если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;

• иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

3.2.8. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет ДОУ может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестционный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.2.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида ДОУ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять представителя общего собрания трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

4.1.3. Увольнение работников, входящих в профсоюзную организацию, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения действующего Совета трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.1.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии включается представитель, уполномоченный общим собранием трудового коллектива.

4.1.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.6. Стороны договорились что:

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста за 5 лет до страховой пенсии.
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту

4.1.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ).

4.1.8.При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно статье 64 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит(ч.3. ст. 153 ТК РФ).

5.1.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего

времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.1.5. На основании статьи 99 ТК РФ, не допускается привлекать работников к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочным работам для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

5.1.7. В летний период педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ) при наличии денежных средств.

5.1.6. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней. (статья 115 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 дней в году;
-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов – до 14 дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

5.1.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

5.1.9. Работники в возрасте до 18 лет пользуются отпуском продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

5.1.10. Работодатель вправе предоставить очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении лечебной путёвки;
- по семейным обстоятельствам;
- при отсутствии срочной работы;
- в других случаях;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

5.1.11.Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 ТК РФ).

5.1.12. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам, должности которых отнесены к данному перечню приказом Работодателя(статья 119 ТК РФ).

6. Оплата труда, выплата компенсаций.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Трудового договора и тарификации.

6.1.2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем дошкольного образовательного

учреждения, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

6.1.3. Месячная заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Свердловской области.

6.1.4. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.5. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 7 «Мишутка». Документ разрабатывается и реализуется администрацией дошкольного образовательного учреждения самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда по согласованию с представителем общего собрания трудового коллектива. Надтарифный фонд оплаты труда используется:

- установление надбавок;
- установление доплат;
- оказание материальной помощи;
- премирование работников;
- оплату труда работников, принятых сверх штатного расписания и могут устанавливаться ежеквартально или на год.

6.1.6. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- при невыполнении возложенных обязанностей;
- при ухудшении качества работы.

6.1.7. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

При поступлении работник имеет право на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 05 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня статья 136 ТК РФ.

6.1.9. В случае задержки заработной платы в соответствии со статьей 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

6.2.2. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с представителем общего собрания трудового коллектива. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки.

6.2.3. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) по согласованию с представителем трудового коллектива и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

6.2.4. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья136ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ), а выплаты при увольнении - в последний день работы включительно и компенсация за все неиспользованные отпуска (статья127 ТК РФ).

6.2.7.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении –Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в

это время ключевой ставки 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 (статья 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.2.8.Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере _ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (статья 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2.9.Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.2.10.В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

6.2.11. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (часть 2 статьи 74, 162 ТК РФ).

6.2.12.Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

6.2.14. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

До проведения в установленном порядке экспертизы условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.3.Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудится в случае приостановки работы в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

6.3.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.3.3. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.3.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении производится индексация заработной платы работников *(при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не*

менее 20 и не более 40 процентов). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере.

6.3.5. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с представительным органом работников.

6.3.6. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с представителем трудового коллектива.

6.4. Стороны согласились, что дошкольное образовательное учреждение разрабатывает и принимает по согласованию с общим собранием трудового коллектива:

6.4.1. Положение о стимулирующих выплатах к заработной плате сотрудникам МБДОУ «Детский сад № 7 «Мишутка».

6.5. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.1.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ).

7.1.5. При увольнении работника, выплата всех сумм, причитающихся ему, в том числе за неиспользованный отпуск производится вдень увольнения работника (статья 136 ТК РФ).

7.1.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136ТК РФ).

7.1.7. Средний заработок исчисляется согласно статье 139 ТК РФ.

7.1.8. Материальная помощь выплачивается сотрудникам ДОУ в соответствии с Положением и при наличии денежных средств.

7.1.9. О введении новых условий труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, финансовых средств, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроках их выполнения, ответственных должностных лиц;

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счёт учреждения.

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

8.1.5. 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 (статья 220 ТК РФ).

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

8.1.7.Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ сучётом мнения представителя общего собрания трудового коллектива.

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на основе входят представители работодателя и представители трудового коллектива работников.

8.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

8.1.12. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.1.13.Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.1.14. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.1.15. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.1.16. В соответствии со статьей 226 ТК РФ закладывать в бюджет учреждений образования расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.1.17. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом № 157 - ФЗ от 17.09.1998г.(в ред. с 01.01.2024г.)«Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную вакцинацию работников ДОУ за счет средств работодателя.

8.1.18. При разработке проекта бюджета при наличии средств, на соответствующий год предусматривать:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических бесплатных медицинских обследований педагогических работников;
- затраты на периодическое медицинское обслуживание;
- затраты на экспертизу специальных условий труда.

8.1.19. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом представительного органа работников, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, пересматривать их не реже 1 раза в пять лет.

9. Социальные гарантии.

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1. По согласованию с представительным органом работников администрация обязуется ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза педагогических работников о выделении путевок работникам в областные профилактории (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

9.1.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.

9.1.3. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

9.1.4. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

9.2. Общее собрание трудового коллектива (представительный орган работников) обязуется:

9.2.1. Оказывать консультативную помощь работникам учреждения, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

9.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

9.2.3. Вести контроль педагогического стажа работников, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

9.2.6. Ходатайствовать перед работодателем, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников–совета трудового коллектива наградами (членов совета трудового коллектива), муниципальными и государственными наградами за достижения в социально-трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов совета трудового коллектива к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

9.3. Стороны договорились о том, что:

9.3.1. Работодатель обязан предоставить совету трудового коллектива(при его наличии в учреждении) безвозмездно помещение для проведения собраний, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

9.3.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.3. Работодатель представляет представительному органу работников необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1.Ответственность сторон.

10.2. Стороны договорились, что:

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

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

10.5. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.
10.6. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные сего выполнением.
10.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
10.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Приложение № 1

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 7 «Мишутка»

_____О.М. Толмачева
«_____» _____2024 г

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Мишутка», которым установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск

Наименование должности	Дополнительный отпуск в календарных днях
Заведующий	3 дня

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430575

Владелец Толмачёва Ольга Михайловна

Действителен С 22.04.2024 по 22.04.2025