

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 27 «Ласточка» с приоритетным осу-
ществлением познавательно-речевого направления развития воспитанников»
города Невинномысска

на 2023 - 2026 годы

Принят на общем собрании
Трудового коллектива

Протокол от «08» июня 2023 г. № 2

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 27
г. Невинномысска

Савина
Ю.В. Савина
«08» июня МБДОУ № 27 2023 г.



От работников:
Представитель трудового
коллектива МБДОУ № 27
г. Невинномысска

Л.В. Савченко
Л.В. Савченко
«08» июня 2023 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социальные отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 27 «Ласточка» с приоритетным осуществлением познавательно-речевого направления развития воспитанников» города Невинномысска (далее – МБДОУ № 27 г. Невинномысска).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2026 годы (далее - Отраслевое соглашение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:
- работники МБДОУ № 27 г. Невинномысска, в лице представителя трудового коллектива МБДОУ №27 (далее – Работники);
- работодатель в лице его представителя - заведующей МБДОУ № 27 г. Невинномысска (далее - Работодатель).

1.4.1 Стороны признают своим долгом сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех меся-

цев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ). При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска, в том числе вновь принятых, в течение 7 календарных дней после его подписания. Обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

Представитель трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8.1. Дополнения и изменения в коллективный договор утверждаются на Общем собрании трудового коллектива.

1.8.2. Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

1.8.3. Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на Общем собрании трудового коллектива.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ № 27 г. Невинномысска непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска:

- 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 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ № 27 г. Невинномысска, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 27 г. Невинномысска (Приложение № 1);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу МБДОУ № 27 г. Невинномысска и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МБДОУ № 27 г. Невинномысска и других работников.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, Отраслевого соглашения и трудовых договоров;
- обеспечить трудовой коллектив МБДОУ № 27 г. Невинномысска необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителю трудового коллектива МБДОУ № 27 г. Невинномысска полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- учитывать мнение представителя трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска по проектам текущих и перспективных планов и программ развития МБДОУ № 27 г. Невинномысска;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ № 27 г. Невинномысска;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- оказывать материальную помощь работникам для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий при наличии средств.

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 № 27 г. Невинномысска и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 27 г. Невинномысска, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.3. В соответствии с частью 1 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.4. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска.

3.5. В трудовой договор специалиста по кадрам включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.6. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с представителем трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

3.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор, но не более 5 лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.7.1. Срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 1 статьи 59 ТК РФ:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

3.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

3.9.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.11. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

3.12. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (статья 60.2 ТК РФ).

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

4.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска, утвержденным приказом МБДОУ № 27 г. Невинномысска принятом на общем собрании трудового коллектива (Приложение № 2)

Формирование системы оплаты труда работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска осуществлять с учетом:

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

- типовых норм труда для однородных работ;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

- аттестации педагогических работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска в соответствии Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276;

4.2. В случаях, когда система оплаты труда работника МБДОУ № 27 г. Невинномысска предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления 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 размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска, которым установлена доплата за вредные и тяжелые условия труда, изложенные в Приложении № 3.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска.

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

4.5. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 40% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

4.6. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника МБДОУ № 27 г. Невинномысска определяются работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ № 27 г. Невинномысска в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, и закрепляются в Положении об оплате труда работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска.

4.8. С письменного согласия Работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно статьи 152, статьи 99 ТК РФ.

4.9. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

4.9.1. Заработная плата в МБДОУ № 27 г. Невинномысска выплачивается каждые полмесяца - 12 и 27 числа.

4.9.2. Выплата заработной платы производится на расчетный счет в банке (на банковскую карту).

4.9.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями статьи 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

4.9.4. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

4.9.5. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.10.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

4.10.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (статья 140 ТК РФ).

4.11. Стороны договорились:

- принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

4.11.1. В целях повышения социального статуса и мотивации труда работников производить увеличение фонда оплаты труда МБДОУ № 27 г. Невинномысска на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 27 г. Невинномысска (статья 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива МБДОУ №27; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом МБДОУ № 27 г. Невинномысска.

5.1.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

5.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.1.5. Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.1.6. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных статьей 93 ТК РФ.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных статьи 113 ТК РФ, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения представителя трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска и по письменному распоряжению Работодателя.

5.4. В случаях, предусмотренных статьей 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.

5.5. Привлечение работников МБДОУ № 27 г. Невинномыска к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБДОУ № 27 г. Невинномыска.

5.6. В период приостановления образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии со статьей 123 ТК РФ, ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ).

5.7.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.7.2. При отзыве работника из отпуска либо переносе дней отпуска в связи с нахождением по листку нетрудоспособности работника во время отпуска, произведенная оплата дней отпуска сохраняется за работником, а неиспользованные дни отпуска в последующем предоставляются работнику без оплаты.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам МБДОУ № 27 г. Невинномыска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется право на дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ (Приложение № 4).

5.11. При наличии финансовых средств часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена

денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях)).

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

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьи 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.14. Предоставлять педагогическим работникам МБДОУ № 27

г. Невинномыска через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных законодательством РФ (статья 335 ТК РФ), подпункт 4 пункт 5, статья 47 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ).

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и представитель трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномыска совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в МБДОУ № 27 г. Невинномыска, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 5).

6.2. Работодатель:

6.2.1 Обеспечивает право работников МБДОУ № 27

г. Невинномыска на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 214 ТК РФ).

6.2.2 Разрабатывает систему управления охраной труда в МБДОУ № 27 г. Невинномысска.

6.2.3 Формирует в МБДОУ № 27 г. Невинномысска фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (статья 225 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда МБДОУ №27 г. Невинномысска.

6.2.4 Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и работников МБДОУ №27 г. Невинномысска (статья 224 ТК РФ).

6.2.5 Привлекает представителя трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска к участию в комиссии по приёмке МБДОУ № 27 г. Невинномысска к новому учебному году.

6.2.6 Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.7 Организует проверку знаний по охране труда работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска один раз в три года.

6.2.8 Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств МБДОУ № 27 г. Невинномысска.

6.2.9 Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6,7)

6.2.10 Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств МБДОУ № 27 г. Невинномысска при необходимости (статья 221 ТК РФ).

6.2.11 Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.2.12 Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ № 27 г. Невинномысска 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).

6.2.13 В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.14 Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.15 Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.2.16 Разрабатывает и утверждает по согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска инструкции по охране труда.

6.2.17 Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.18 Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.19 Обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Не реже одного раза в три года организовывает обучение уполномоченных по охране труда в аккредитованном учебном центре по охране труда, с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения заработной платы в размере среднего заработка. Уполномоченному по охране труда устанавливается 1 час в неделю с сохранением заработной платы для осуществления деятельности.

6.2.20 Уполномоченный по охране труда не может быть уволен или переведён на другую работу без согласования с представителем трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска, а так же не может быть уволен в течение двух лет после переизбрания. За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда, уполномоченный по охране труда может быть поощрён премией из средств организации.

6.2.21 Представляет трудовому коллективу письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.2.22 Оказывает содействие членам комиссии и уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ № 27 г. Невинномысска. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.2.23 Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра и Порядок

проведения предварительного и периодического медосмотра установлен в Приложении № 8, № 9.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Применять меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставлять работникам актуальную надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую);
- включить вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в программы вводных и первичных инструктажей по охране труда.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и аттестации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ № 27 г. Невинномыска.

7.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (статьи 173-177, 187 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

7.5. В соответствии со статьей 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после

окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

7.6. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в организацию, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

7.7. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения молодых специалистов непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения представителя трудового коллектива.

7.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении 1 высшего образования.

7.9. Работодатель предусматривает систему мотивации труда работников в целях их профессионального развития.

7.10. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.11. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.12. Аттестация педагогических работников проводится по трем направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории);

- первой (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории, по согласованию с работодателем);

- высшей (данный вид аттестации проводится в отношении работников имеющих первую квалификационную категорию через 2 года)

7.13. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.
- аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года, после их выхода из указанных отпусков.

7.14. Работодатель направляет представление для освобождения от процедуры прохождения аттестации педагогических работников в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

7.15. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.16. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.17. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- окончания длительного отпуска;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.19. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту

осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.20. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МБДОУ № 27 г. Невинномысска.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации МБДОУ № 27 г. Невинномысска;
- сокращения численности или штата работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска в количестве 10 работников и более в течение 30 дней;

8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, согласно настоящего коллективного договора имеют также:

- лица, проработавшие в МБДОУ № 27 г. Невинномысска свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при возникновении вакансий.

8.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.5. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять представителя трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска 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 приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

8.6. Работодатель обязуется:

– обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

– проводить с представителем трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

– обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

– эффективно использовать кадровые ресурсы.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. Обязанности работодателя:

9.1.1. Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

9.1.2. Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

9.1.3. Своевременно предоставлять в органы СФР достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

9.1.4. Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в СФР и обеспечении их пенсионных прав.

9.2. Организовать информационные стенды и использовать другие средства информирования работников по вопросам их пенсионных прав.

9.3. В случае неисполнения работодателем обязанности по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование или предоставления сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом СФР обеспечить защиту пенсионных прав работников.

9.4. В целях обеспечения права членов трудового коллектива на получение сведений, содержащихся в лицевых счетах, оказать содействие работодателю и органам СФР в актуализации данных информационной базы персонифицированного учета.

Х. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем организации с учетом мнения представителя трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска.

10.2. По согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ №27 г. Невинномысска рассматриваются следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 224 ТК РФ);
- установление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (часть 3 статьи 196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (статья 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

XI. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

11.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 27 г. Невинномысска
2. Приложение 2 Положение об оплате труда работников МБДОУ № 27 г. Невинномысска
3. Приложение 3 Перечень работ, профессий, должностей, которым установлены доплаты за вредные и тяжелые условия труда
4. Приложение 4 Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
5. Приложение 5 Соглашение по охране труда МБДОУ № 27 г. Невинномысска
6. Приложение 6 Перечень работ, профессий и должностей, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты
7. Приложение 7 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
8. Приложение 8 Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра
9. Приложение 9 Порядок проведения предварительного и периодического медосмотра