

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «АЛЁНУШКА» ПОСЁЛКА МКК ГОРОДА РУДНИ
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГОДЫ

ОТ РАБОТНИКОВ

Уполномоченный представитель
работников МБДОУ детский сад
«Аленушка» п. МКК г. Рудни
И.В. Михайлова
«10» февраля 2022 г.

Коллективный договор обсужден
и утвержден на Общем собрании
работников МБДОУ детский сад
«Аленушка» п. МКК г. Рудни
Протокол №1 от 10.02.2022 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

заведующий МБДОУ детский сад
«Аленушка» п. МКК г. Рудни
Т.В. Онойко
«10» февраля 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду Отдел социальной защиты населения в Руднянском р-не
(наименование органа)

Регистрационный № 7МККД от «22» февраля 2022 года

Руководитель органа по труду Менеджер по организационно-методической работе
(подпись, Ф.И.О.) А.В. Лещенкова

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-5
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	5-7
3.	ОПЛАТА ТРУДА	7-10
4.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11-15
5.	ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ	16-17
6.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	17-19
7.	ОХРАНА ТРУДА	19-21
8.	ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА РАБОТНИКОВ	21-22
9.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	22-23

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Алёнушка» посёлка МКК города Рудни Смоленской области (в дальнейшем – учреждение).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации; Трудовом кодексе Российской Федерации; «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Законе Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации»; Законе Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области»; Законе Смоленской области «Об образовании в Смоленской области», Отраслевым соглашением между отделом по образованию, физической культуре и спорту администрации муниципального образования Руднянский район Смоленской области и Руднянской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки на 2020 – 2022г. и иных нормативных правовых актах.

1.2. Сторонами Договора (далее стороны) являются:

- работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Алёнушка» посёлка МКК города Рудни Смоленской области в лице уполномоченного представителя – **Михайловой Ирины Витальевны;**

- работодатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Алёнушка» посёлка МКК города Рудни Смоленской области в лице заведующего - **Онойко Татьяны Владимировны.**

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников (в том числе и на совместителей).

1.4. Взаимодействие руководителя с советом работников осуществляется посредством мотивированного мнения совета работников. С учетом мнения совета работников производится принятие следующих локальных актов:

- ✓ Локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня.
- ✓ Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.
- ✓ Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

- ✓ Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части
- ✓ Локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения
- ✓ Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ
- ✓ Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников
- ✓ График отпусков
- ✓ Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу
- ✓ Локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка
- ✓ Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- ✓ Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- ✓ Локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время
- ✓ Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда
- ✓ Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда
- ✓ Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников
- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка
- ✓ Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
- ✓ Должностные инструкции по охране труда
- ✓ Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, смене руководителя учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании)

учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникают на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением Трудового договора с работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего

работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального, территориального соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.5. Работодатель в соответствии с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательные условия оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника с должностной инструкцией, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником (далее ЕКС), Единым тарифно-квалификационным справочником (далее ЕКТС).

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

3. Оплата труда

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов местного самоуправления и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты компенсационного характера;
- Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- Стимулирующих выплат.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мотивированного мнения совета работников и закрепляются в Положении об оплате труда.

3.3. При системе оплаты труда работников учреждения, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установление доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о

стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии Департаментом Смоленской области по образованию и науке;
- 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 ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.4. Средства на оплату труда предусматриваются в соответствующих бюджетах в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании правового акта учреждения, разработанного учреждением в соответствии с Примерными положениями об оплате труда работников областных государственных (муниципальных) бюджетных и автономных организаций по виду экономической деятельности «Образование», утвержденными учредителем соответствующих учреждений с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

3.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 4 и 19 числа текущего месяца. Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.7. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.8. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда: на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы; за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

3.9. Работникам выдается расчетный лист с указанием всех составных частей начисленной заработной платы и произведенных из неё удержаний не позднее дня выдачи заработной платы.

3.10. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с СанПиН.

3.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%. Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем в каждом отдельном случае на основании коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.12. Производить:

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;
- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;
- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%;
- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;
- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, также в частных образовательных организациях при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы);
- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки,

соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, после окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения;

- доплату из фонда стимулирования (надтарифного фонда) в размере 20% от должностного оклада за работу в группах, осуществляющих инклюзивное образование.

3.13. Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;

- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний.

3.14. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату замены сторожей во время отпусков;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

3.15. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходить из того, что:

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности не включаются в состав МРОТ;

- переработка рабочего времени работниками образовательного учреждения вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

3.16. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны считают, что:

4.1.1. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для воспитателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, музыкального руководителя - не более 24 часов, учителя-логопеда – не более 20 часов (ст. 333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации)
- в соответствии со ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом

Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке. В каникулярное время работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы и доплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по детскому саду.

4.2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения совета работников учреждения, по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Руководителю образовательного учреждения при наличии сменной работы в организации вести суммированный учет рабочего времени (полугодие, год). Производить оплату за сверхурочные часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения совета работников учреждения, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10 2002 года) предоставляется воспитателям, музыкальному руководителю, заместителю заведующей заведующей продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду 56 календарных дней.

4.5. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Разделение отпуска на части, перенос

отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- при выполнении работником государственных обязанностей; и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

4.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если работники отработали не менее 10 месяцев. Если работники, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в учреждении более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, ликвидации учреждения, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

4.7. Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать педагогическому работнику в предоставлении длительного отпуска.

В случае, если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения совета работников учреждения.

При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

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

4.8. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса РФ, при этом на основании заявления работника работодатель предоставляет время для нахождения в пути к месту события и обратно. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

4.9. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве от 1 до 3-х календарных дней в следующих случаях:

- ✓ Вступление в брак работника, детей работника - 3 календарных дня.
- ✓ Рождение ребенка (мужу) – 3 календарных дня.
- ✓ Проводы сына, мужа в армию – 3 календарных дня.
- ✓ Смерть близких родственников – 3 календарных дня.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.10. Руководитель образовательного учреждения относятся к работникам с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск 14 календарных дней. Другим работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный отпуск 7 календарных дней. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем в условиях

ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, порядок его предоставления устанавливается коллективным договором учреждения.

К работникам с ненормированным рабочим днем отнести: заведующего, завхоза, секретаря, кладовщика.

4.11. Работникам учреждения, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, не менее 7 календарных дней (ст. 107 ТК РФ):

- повар – 7 календарных дней;
- машинист по стирке белья – 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения Совета работников на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника. При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

4.12. При наличии собственных средств, средств учредителя предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за непрерывный стаж работы в данном учреждении обслуживающему и вспомогательному персоналу:

- по одному календарному дню за каждый отработанный год в учреждении, но не более 10 календарных дней.

4.13. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего времени на части. Такой режим работы может устанавливаться:

- рабочему по текущему ремонту;
- дворнику.

4.14. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. На работе воспитателя, непосредственно связанной с детьми и невозможностью отрыва от них, обед предоставляется по окончании первой смены или перед началом второй в соответствии с графиком работы (ст.108 ТК РФ).

4.15. При наличии путёвки на санитарно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

4.16. Педагогическим работникам (педагогу-психологу, логопеду) предоставляется один день в неделю для самостоятельной методической работы на рабочем месте.

5. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

5.1. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата работников рассматриваются работодателем с участием Совета работников учреждения.
- о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение, в случае появления вакантных рабочих мест.

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

5.4. Если по причинам независящим от сторон трудового договора (сокращение количества групп, изменение учебных планов) объем педагогической нагрузки работника, предусмотренный в текущем учебном году сокращается ниже размера, определенного за ставку заработной платы в неделю и отсутствует согласие педагога работать на неполную ставку, расторжение трудового договора с таким педагогическим работником производится по п.2. ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников).

5.5. Для обеспечения повышения квалификации работников учреждения не реже чем 1 раз в три года предусматривать средства, необходимые для дополнительного профессионального образования. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

5.6. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (учреждении). В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата,

представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение.

5.8. Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ имеют работники:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.);
- предпенсионного возраста;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны пришли к согласию в том, что:

6.1.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия.

6.1.2. Осуществлять выплату материальной помощи работникам, при продолжительной болезни работника, смерти члена семьи, других жизненных ситуациях. Выплаты осуществлять в размере, определяемом работодателем по согласованию с Советом работников учреждения за счет средств экономии, сложившихся по фонду заработной платы в этом месяце.

6.1.3. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

6.1.4. Сохранять приказом руководителя учреждения за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию; работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения);
- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).

6.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- установленные по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

6.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.4. Работодатель предоставляет дополнительные гарантии (стимулирующие выплаты, дополнительные дни к отпуску и др.) лицам, привлекаемым к работе в нерабочие дни, устанавливаемые указами Президента Российской Федерации или Губернатора Смоленской области; а также предоставляет два

дня отдыха с сохранением среднего заработка работника со следующего дня после прохождения вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции.

7. Охрана труда

В учреждении обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

7.1. Руководитель учреждения обязан:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

Руководитель учреждения:

- обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении. Создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в учреждении, оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;
- создает на паритетной основе из представителей работодателя и Совета работников учреждения комитеты (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств организации;
- обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки труда с последующей сертификацией один раз в 5 лет;
- разрабатывает, и утверждает с учетом мнения Совета работников учреждения инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей;
- обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается;
- обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником

стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки;

- обучает электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках;

- обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с «Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты» в соответствии с действующими нормами. Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда;

- обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

- предоставляет органам общественного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2. Совет работников учреждения:

- Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
- Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
- Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.
- Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.
- Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической

безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

- Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание Совета работников, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в учреждении.

8. Гарантии прав Совета работников

8.1. Работодатель и Совет работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, уставами организации (учреждения), коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их законные представители в соответствии с законодательством:

8.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Совета работников, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставляют Совету работников бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы

самого Совета работников и для проведения собраний работников, а также оргтехнику, имеющиеся средства связи, что закрепляется в коллективном договоре.

8.2.3. Не препятствуют представителям Совета работников посещать рабочие места для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставляют Совету работников по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

8.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в Совет работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав Совета работников, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного Совета работников, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Совета работников, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного уведомления Совета работников, членами которого они являются.

9. Заключительные положения

9.1. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Аленушка» поселка МКК города Рудни Смоленской области.

9.2. В целях приведения положения коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим

вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы - забастовку.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Совет работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.6. Работодатель обязуется прописанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения учреждения.

