

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом

Муниципального дошкольного бюджетного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №117
Муниципального образования города Братска

г. Братск Иркутской области

На 2024-2027гг.

Администрация муниципального образования города Братска Комитет экономического развития
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № <u>60/24 «06» 06</u> 20 <u>24</u> г.
Главный специалист отдела социального партнерства и охраны труда
<u>И. Н. Тихонова</u> подпись Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «ДСОВ № 117».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законами и соглашениями РФ, регулирующими социально-трудовые отношения:

Трудовой кодексом РФ (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования города Братска на 2022 – 2024 годы.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников. А также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации, заведующего МБДОУ «ДСОВ №117» - Метляевой Любови Анатольевны (далее – работодатель);

Представитель трудового коллектива МБДОУ «ДСОВ №117» – Худякова Зоя Валерьевна.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников дошкольного образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности дошкольной образовательной организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

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

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) дошкольной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации дошкольной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. 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 (конференции) работников установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями коллективного договора.

1.12. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

II. Управление организацией. Повышение эффективности социального партнерства.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

Стороны:

2.1.1. Осуществляют согласованные действия в соответствии с утверждением и введением в действие федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013г. № 1155) и иных нормативных актов, направленных на развитие дошкольного образования.

2.1.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников дошкольного образования.

2.1. 3. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в дошкольной образовательной организации.

Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, региональном и муниципальном бюджетах.

2.2.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с представителем трудового коллектива.

2.2.3. Предоставляет членам рабочей группы по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля над его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Сотрудничает с членами рабочей группы в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором. (ст.16 ТК РФ)

3.1.1. При приёме на работу работодатель должен ознакомить работника под роспись с коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью представителя на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) 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).

3.1.3. Наименования должностей и профессий работников образовательной организации должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии со статьёй 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

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.

3.1.5. Трудовой договор с работниками дошкольной образовательной организации заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательной организации.

3.1.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ, Постановление администрации муниципального образования города Братска от 20.12.2019 № 2520 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, муниципальным служащим, иным работникам администрации города Братска и работникам муниципальных учреждений города Братска»).

3.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.2.2. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

3.2.3. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

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

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.3.1. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена:

- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям дошкольных образовательных организаций;
- 30 часов в неделю – воспитателям коррекционных групп.
- 20 часов в неделю – учитель-логопед.
- 36 часов в неделю – педагог-психолог.

3.3.3. Для руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений устанавливается такая продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин.

Соблюдается гарантия для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная ст.320 ТК РФ сокращенная 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной неделе.

3.3.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольных образовательных организаций, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.3.5. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) суббота и воскресенье.(ст.111 ТК РФ) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.3.6. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. Педагогические работники, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательной организации ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Всем работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, как лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.(ст.321 ТК РФ)

3.3.7. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.4. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.4.1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.4.2. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.3. Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 31.05.2016г. №644

3.4.4. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов ст.325 ТК РФ, постановление администрации МО г. Братска от 26.07.2017г. (№ 1130).

3.4.5. Право на компенсацию расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

3.4.6. Работнику оплачиваются расходы стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно и его членам семьи, не работающим и не являющимся получателями трудовой пенсии и пенсии по инвалидности (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником).

3.4.7. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

3.4.8. Предварительная компенсация расходов стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно производится по заявлению работника не позднее трех рабочих дней до начала отпуска исходя из примерной стоимости проезда в размере 50% стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

IV. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны договорились что:

4.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, Положением об охране труда в учреждении.

4.1.1. Оплата труда работников образовательной организации определяется в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий работы и состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, далее – оклад), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств дошкольной образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете дошкольного образовательного учреждения с учетом:

- а) должностного оклада (ставок заработной платы);
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

4.2.1. Оклады работникам образовательной организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплату доплат и надбавок стимулирующего характера производить в соответствии с Положением об установлении размеров доплат и надбавок стимулирующего характера работников МБДОУ «ДСОВ № 117».

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в образовательной организации относятся:

- районный коэффициент к заработной плате,
- процентная надбавка к заработной плате, за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера.
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.2.4. Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами (ст.315, 316, 317 ТК РФ, ст.10, 11 Закона РФ от 19 февраля 1993 года (в редакции Федерального закона от 22.08.2004г. №122-ФЗ) № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

4.2.5. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате и составляет:

- районный коэффициент 40% должностного оклада;
- северная надбавка до 50% должностного оклада;

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.4. Зарботная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются:

- * за первую половину месяца – 30 числа каждого месяца;
- * за вторую половину месяца – 15 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ, ст. 236 ТК РФ за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа 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. (ст.99, 152 ТК РФ)

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать. (ст.157 ТК РФ)

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности образовательной организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.8. . 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.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (Приложение №1), на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ)

4.9. На установление объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить в размере 30% из общего фонда оплаты труда образовательной организации.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда образовательной организации направляется на премирование, социальные выплаты (оказание материальной помощи работникам), что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.11. В период отмены 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.

V. Развитие педагогического потенциала

5.1. Стороны договорились, что в соответствии с утверждением и введением в действие федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013г. № 1155) и иных нормативных актов, направленных на модернизацию и развитие дошкольного образовательного учреждения:

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.4. Обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

5.1.5. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.6. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

5.1.7. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

5.1.8. Стороны по своей инициативе представляют отличившихся работников образовательной организации к присвоению почётных званий, к получению благодарственных писем и грамот Департамента образования г. Братска, министерства образования Иркутской области и Российской Федерации.

VI. Гарантии содействия занятости.

6.1. Работодатель осуществляет анализ кадрового обеспечения дошкольного образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации дошкольного образовательного учреждения.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.2.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;

- увольнение не менее 10 человек в течение 30 календарных дней (при сокращении численности или штата работников).

6.2.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства работодатель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

6.2.4. При сокращении численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

6.2.5. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.2.7. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием дошкольной образовательной организации и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7. 1. Работодатель обязуется:

7.1. 1.Обеспечивать право работников на здоровые и безопасные условия труда при проведении образовательного процесса (ст. 214 ТК РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ
7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 № 467н).

7.1.4. Проводить в дошкольном образовательном учреждении специальную оценку условий труда (ФЗ от 28.12.2013г.№ 426) и по ее результатам составить план мероприятий по улучшению условий труда работников, осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

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

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

7.1.10.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты.

7.1.11.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ от 30.12.2001г. №197-ФЗ).

7.1. 12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 214, 220 ТК РФ).

7.1.13. Обеспечивать уполномоченным, представителем трудового коллектива беспрепятственное посещение образовательной организации, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя, либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания (отравления).

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам):

- на бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- на бракосочетание работника – 5 календарных дней;
- на похороны ближайших родственников – 5 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам отпуск предоставляется не более 10 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. Работодатель своевременно предоставляет в отдел управления образования информацию о работниках дошкольного образовательной организации, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду (уполномоченный орган).

11.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

Подписи сторон:

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
Заведующий МБДОУ «ДСОВ № 117»



Н.А. Метляева

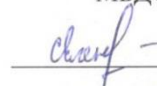
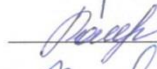
М. П.

«__» _____ 2024 г.

От работников:

Представитель трудового
коллектива

МБДОУ «ДСОВ № 117»

 - Е.Н. Саввина
 И.В. Романова
 З.В. Худякова

**Перечень работ
в неблагоприятных условиях труда**

№	Должность	Вид работ	% доплаты
1	Повар	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.	4%
2	Шеф-повар	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.	4%
3	Кухонный рабочий	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.	4%
4	Машинист по стирке белья и ремонту спец. одежды	Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.	4%

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью на 1 листах
Заведующий МБДОУ № 117 Метелёва Л.А.

