КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между руководителем и работниками

муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад № 45 «Буратино» г. Тамбова

на период с 01.03.2021 по 28.02.2024

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад
№ 45 «Буратино»

И.В.Сокольская

_____

От работников:
Председатель
представительного органа
работников МБДОУ
«Детский сад № 45
«Буратино»

Л.В.Толмачева

_____

Сокольская Ирина Викторовна

Подписано цифровой подписью: Сокольская Ирина Викторовна
Дата: 2021.06.04 16:45:36 +03'00'

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 94-21 от 26.03.2021
с замечаниями
Начальник управления

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 45 «Буратино» города Тамбова.

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – также ТК РФ), Законом Тамбовской области от 20.07.2005 №339-З «Об организации социального партнерства в Тамбовской области», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель – в лице его представителя заведующего Сокольской Ирины Викторовны;

работники, в лице их представителя – председателя представительного органа Толмачевой Лилии Валерьевны.

1.4. Стороны договорились, что представительный орган работников в соответствии со статьей 31 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников МБДОУ «Детский сад № 45 «Буратино» при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.6. В настоящий Коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 8 принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников МБДОУ «Детский сад № 45 «Буратино».

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники МБДОУ «Детский сад № 45 «Буратино» участвуют в управлении образовательным учреждением.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации *(слиянии, присоединении, разделении, преобразовании)* учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может проводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

В соответствии со ст. 41 ТК РФ настоящий договор вступает в силу с - 01.04.2021 года и действует по 31.03.2024 года.

2.Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на принципах эффективного контракта в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего

времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником МБДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работников соответствии со ст. 68 ТК РФ, а также с должностной инструкцией, разработанной на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26 августа 2010 г. N 761н.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается в случаях предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника МБДОУ является объем педагогической нагрузки.

2.7.1. Право распределять педагогическую нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.7.2. Руководитель МБДОУ гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год (по согласованию с представительным органом) образовательного учреждения.

2.7.3. Руководитель МБДОУ обязан ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме, до ухода в очередной отпуск.

2.7.4. Верхнего предела объема педагогической нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, законом не установлено.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.5.Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другими педагогами на период нахождения в данном отпуске.

2.7.6.Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года, по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ, возможны только либо по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; или после окончания этого отпуска;
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.7.7 Предельный объем педагогической нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется управлением дошкольного образования администрации города Тамбова, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим образовательным учреждением.

2.8. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в МБДОУ работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны договорились о том, что:

2.10. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с представительным органом работников МБДОУ.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов (при равной производительности труда и квалификации), помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- одиноким матерям, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста);
-лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;

2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Стороны обязуются:

2.13.Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

Представительный орган работников обязуется:

2.14.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.15.Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников.

2.16.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей.

3. Оплата труда и нормы труда

3.1.Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) города Тамбова устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области и города Тамбова. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 № 970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 № 1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования администрации города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы»; постановлением администрации города Тамбова от 25.08.2010 г. № 7533 «Об

утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова» *(в ред. постановлений администрации города Тамбова от 25.08.2010 от 25.04.2011, № 2583, от 17.11.2011 № 8515, от 15.03.2012 № 1968).*

3.2. В целях развития механизмов перехода на эффективный контракт, работодатель обязан:

3.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате организации (учреждения) должностям работников фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов) педагогической работы в неделю за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационным групп).

3.2.2.Закреплять в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов) педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

3.2.3.Внести в Положение об оплате труда, разрабатываемого в МБДОУ «Детский сад № 45 «Буратино» критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

3.3. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю; либо норму часов педагогической работы, составляющую 20,24, 30, 36 часов в неделю.

3.4. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного

произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

3.5. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, а также фактический объем педагогической работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

3.6. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.7. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, действующего на территории города Тамбова в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в Положении об оплате труда работников.

3.9. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

3.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

* 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;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

3.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Стороны договорились, что работодатель:

3.12. Разрабатывает и принимает Положение об оплате труда работников образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ, которое является самостоятельным локальным нормативным актом МБДОУ Детского сада № 45 «Буратино»

3.13. Предусматривает в Положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

* обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

* существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

* формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

* обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций (учреждений) и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

* размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

* определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

* определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе, размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

* установления в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем представительного органа, уполномоченным по охране труда, работниками, ответственными за опеку и попечительство, горячее питание, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и т.д.

3.14 Учитывает при разработке и утверждении в МБДОУ детском саду № 45 показатели и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

* вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников и комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности).

3.15. Основаниями для начисления заработной платы работникам образовательной организации являются:

трудовой договор, приказ руководителя образовательной организации о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения

демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение представительного органа работников, протокол заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

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

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления 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 комиссией;

* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

3.17. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

3.18. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, 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.

3.19. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в повышенном размере по сравнению с ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.20. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

Стороны договорились:

3.21. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); 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.

3.22. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.23. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.24. Стимулирование оплаты труда молодых специалистов производятся в соответствии с «Порядком установления, начисления и выплаты ежемесячной доплаты молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях», утвержденным постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300.

3.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

3.26. В соответствии ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день (10 и 25 числа каждого месяца) путем перечисления на указанный работником счет в банке. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который

запрещен ТК РФ. Работодатель за задержку выплаты работникам заработной платы несет ответственность в соответствии ТК РФ.

3.27. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.28. При выплате заработной платы руководитель образовательного учреждения обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с представительным органом работников.

3.29. За вынужденные простои по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (отсутствие фронта работ, капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда, и т.д.) оплата труда производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 04.02.2011 г., регистрационный № 19709).

4.1.2. Режим рабочего времени работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми руководителем учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов. Для остальных работников — 40–часовая рабочая неделя в соответствии со ст.91 ТК РФ.

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.2.1. Привлечение к работе в выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения внеурочной деятельности, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа.

4.2.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.3. Допускается введение суммированного учета рабочего времени для отдельных категорий работников (сторожей, воспитателей). Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.3. Стороны договорились, что предоставление ежегодно основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончанию учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.3.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ) в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.2. Изменение времени предоставления утвержденного графиком отпуска может быть произведено работодателем по письменному заявлению работника при наличии уважительных причин.

4.3.3. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.3.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.6.Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.3.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для данных должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.3.9. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день на основании постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и постановления администрации Тамбовской области от 25.04.2001 № 364 «О ежегодных оплачиваемых отпусках работникам бюджетной сферы, финансирующихся из областного и местных бюджетов» (с изменениями (постановление администрации Тамбовской области от 12.07.2005 № 632).

4.4. **Стороны договорились:**

4.4.1. Работникам образовательного учреждения, осуществляющим уход за детьми, на основании статьи 263 ТК РФ может предоставляться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по их письменному заявлению в удобное для них время с согласия руководителя образовательного учреждения и по согласованию с представительным органом работников до 14 календарных дней.

4.4.2. Вышеуказанный отпуск предоставляется следующим категориям работников МОУ:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.5. Работникам образовательного учреждения по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке по следующим семейным обстоятельствам:

- бракосочетание работника — до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника — 2 дня;

- рождение ребенка (супругу) — до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства — 2 дня;
- смерть родителей, супруги, супруга — до 5 календарных дней.

5. Условия и охрана труда

Стороны договорились:

5.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель (руководитель образовательного учреждения) обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

5.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Выделить средства на специальную оценку условий труда и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.4. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствии с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.1.5. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно–технических коммуникаций и оборудования в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные приказом Министерства образования.

5.1.8. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

5.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и проверку знаний по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда.

5.1.11. Организовывать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

5.1.12 .Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с представительным органом работников, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.13. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н–1 и Н–2 в управление дошкольного образования администрации города Тамбова.

5.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и средней заработной платы.

5.1.15. Обеспечить бесплатное гигиеническое обучение работников в соответствии со статьей 11 ФЗ «О санитарно–эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999. № 52–ФЗ и выдачу бесплатно личных медицинских книжек работникам МБДОУ.

5.1.16. Приобретать и выдавать сертифицированную (задекларированную) специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, и на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением.

5.1.17. Осуществлять за счет бюджета обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

5.1.18. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и представительного органа работников.

5.1.19. Проводить в установленном порядке комиссионное расследование каждого несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

5.1.20. Проводить специальную оценку условий труда (не реже одного раза в 5 лет) и внеплановую специальную оценку условий труда (при изменении условий труда, после замены оборудования, изменения средств коллективной защиты, по требованию органов контроля и надзора) в установленном порядке.

5.1.21. Оказывать содействие ответственному лицу по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в МБДОУ. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

6. Гарантии, льготы, компенсации

6.1. **Стороны исходят из того,** что понятия «гарантии» и «компенсации» определены ст.164 ТК РФ:

6.1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.1.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

6.2. **Работодатель обязуется**:

6.2.1. Обеспечивать не реже одного раза в 5 лет повышение квалификации педагогических работников в учреждениях дополнительного профессионального образования с сохранением среднего заработка и места работы, а также обучение (при производственной необходимости) их вторым профессиям, своевременно оплачивать обучение и командировочные расходы.

6.2.2. Обеспечивать не реже одного раза в 5 лет за счет средств образовательного учреждения и в соответствии с трудовым договором участие педагогических работников в процедуре аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в установленном порядке.

Представление работодателя на педагогического работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, оформляется с учетом мнения представительного органа.

6.2.3.Обеспечивать гарантии и компенсации, определенные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые, и совмещающим работу с обучением.

6.2.4.1.Указанные гарантии предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с соглашением об обучении, заключенным между работодателем и работником.

6.2.4.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

6.2.5. Выплачивать при временной нетрудоспособности работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.2.5.1.Продлить или перенести на другой срок (с учетом пожелания работника) ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности.

6.2.5.2.Возмещать работнику при повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.2.5.3. Сохранять средней заработок по месту работы за работниками на время прохождения ими обязательного медицинского осмотра (обследования), предусмотренного законодательством.

7. Контроль и ответственность сторон за выполнение Соглашения

Стороны договорились, что:

7.1. Настоящее Соглашение является правовым актом и его условия обязательны для сторон, заключивших его.

7.2. После подписания Соглашения Стороны разрабатывают комплекс мероприятий по реализации принятых обязательств.

7.3. Каждая из сторон Соглашения несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуется сотрудничать в обеспечении включенных в Соглашение обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

Лица, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Настоящий Коллективный договор утвержден общим собранием работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино », протокол от 26.02.2021 № 1.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 19 (девятнадцать) листов

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 45 «Буратино»

Заведующий _____ И.В.Сокольская