

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ ЦРР
детского сада № 5 «Теремок»

Ю.С. Коляева
07.08.2023г.

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
Центром развития ребенка -
детским садом № 5 «Теремок»
города Новоалтайска Алтайского
края



Н.П. Братанова
07.08.2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центра развития ребенка -
детского сада № 5 «Теремок»
города Новоалтайска Алтайского края
на 2023-2026гг.

Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в <u>УМВД УЧЖ по г. Нов. и Тер. р-ну</u>	
« <u>21</u> » <u>августа</u> <u>2023</u> года	
Регистрационный номер <u>436</u>	
(должность) <u>юрист</u>	(подпись) <u>[Signature]</u>
<u>Поступило на ф.е.</u>	

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками, от имени которых выступает Совет трудового коллектива в лице председателя Коляевой Юлии Сергеевны, с одной стороны и работодателем в лице заведующего МБДОУ ЦРР – детским садом №5 «Теремок» Братановой Натальи Петровны, с другой стороны. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в соответствии с Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2023-2026 года.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники работодатель МБДОУ ЦРР – детского сада №5 «Теремок», в лице их представителей. Представитель работников - председатель Совета трудового коллектива Коляева Юлия Сергеевна, представитель работодателя - заведующий МБДОУ ЦРР – детским садом №5 «Теремок» Братанова Наталья Петровна, действующий на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда, режиме рабочего времени и отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальных льготах и гарантиях. Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с МБДОУ ЦРР – детским садом №5 «Теремок» города Новоалтайска Алтайского края.

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- Учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями;

- Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

- Получение от работодателя ежегодно информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;

- Обсуждение представительным органом работников планов развития учреждения;

- Участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.4. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- Реорганизации или ликвидации учреждения;

- Введение изменений, влекущее за собой изменение условий труда работников;

- Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в Совет трудового коллектива соответствующие предложения и участвовать в его заседаниях при их рассмотрении.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с 27.06.2023года и действует в течение трех лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.19. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в органе по труду.

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

II. Рабочее время

2.1. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени воспитателей, педагога-психолога, старшего воспитателя составляет 36 часов в неделю, воспитателей в компенсирующих группах – 25 часов в неделю, учителей-логопедов – 20 часов в неделю, музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

2.2. Работодатель устанавливает неполный рабочий или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе работников:

- Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет;
- Работникам, повредившим здоровье в период работы у работодателя вследствие несчастного случая в учреждении либо профессионального заболевания;

2.3. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.4. Привлекать к выполнению работы, не связанной с должностными обязанностями, только на основании приказа о согласии работника и с дополнительной оплатой.

2.5. Проводить по согласованию с Советом трудового коллектива предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию к 1 сентября.

2.6. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

III. Время отдыха

3.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

3.2. Выходными днями считать субботу и воскресенье.

3.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 календарных дней; для педагогических работников – 42 календарных дня; для педагогических работников, работающих с детьми компенсирующих групп – 56 календарных дней.

3.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ)

3.6. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- Работникам моложе 18 лет;
- Женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- Одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- Участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;
- По желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

3.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- При наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;

3.8. Работник имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- Со свадьбой работника – 5 календарных дней;
- Со свадьбой детей работника – 5 календарных дней;
- Смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- Рождением ребенка – 5 календарных дней,
- Переездом на новое место жительства – 5 календарных дней,
- В связи с непредвиденными обстоятельствами – 10 календарных дней,
- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребенка и более
 - В возрасте до 14 лет, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней.
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

- Работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до одного года.

3.9. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-5 класс), предоставляется отпуск без сохранения заработной платы 1 сентября для сопровождения ребёнка в школу.

3.10. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение Совета трудового коллектива.

3.11 Работникам при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется освобождение от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

IV. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

4.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца предоставлять в Совет трудового коллектива, службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- Проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года, до начала нового;

- Использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности, и т.п.);

- Ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- Ограничивать внешний прием работников;

- Перейти на режим неполного рабочего времени;

- Предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

4.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (ст. 179 ТК РФ):

- Одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- Родителям, воспитывающих детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста.

- Работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);

- Инвалидам;

- Работникам, проработавшим у работодателя более 10 лет;

- Лицам, достигшим предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию).

4.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- С беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срока действия срочного трудового договора период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- С женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных

Детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное (неоплачиваемое) от работы время, не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы.

4.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие во временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

4.8. Сохранять за высвобожденными в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с лицами, работающими у работодателя.

4.9. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

V. Оплата труда, материальное стимулирование

Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города, утверждённым Постановлением Главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами ДООУ.

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работникам МБДОУ ЦРР – детского сада №5 «Теремок» производить на основании «Положения по формированию и распределению фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №5 «Теремок» города Новоалтайска Алтайского края».

5.2. «Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №5 «Теремок» города Новоалтайска Алтайского края» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом № 273 – ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников ДООУ, финансируемых за счет средств регионального и муниципального бюджета.

5.3.«Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №5 «Теремок» города Новоалтайска Алтайского края » устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работником ДООУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда с учетом статуса учреждения – Центр развития ребёнка, с учетом имеющихся в учреждении компенсирующих групп, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы. «Положение» способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в ДООУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

5.4. Заработная плата работников МБДООУ ЦРР – детского сада №5 состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ дошкольного учреждения. Формирование ФОТ дошкольного учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета.

5.5. Базовая часть ФОТ для педагогических работников дошкольного учреждения обеспечивают гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики дошкольного учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала Советом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада № 5 «Теремок».

5.6. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполненных работ. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы.

5.7. ФОТ работников дошкольного учреждения формируется за счет средств городского и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем

стимулирующей части устанавливается дошкольным учреждением самостоятельно.

За счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (заведующий, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре, воспитатель по ИЗО, старший методист, младший воспитатель).

За счет средств бюджета города формируется ФОТ: Административно-управленческого персонала (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, учебно-вспомогательного персонала, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, оператор ЭВМ); обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар, повар, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, инженер-электрик, помощник заведующего по организации питания).

5.8. Размер ФОТ дошкольного учреждения определяется приказом учредителя в соответствии с утвержденным нормативом и увеличивается в случае увеличения стоимости единицы муниципальной услуги.

5.9. Руководитель МБДОУ ЦРР – детского сада №5 «Теремок» формирует и утверждает штатное расписание дошкольного учреждения в пределах выделенных средств.

5.10. В должностные оклады педагогических работников образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

5.11. К окладам педагогических работников дошкольного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты: за наличие квалификационной категории; за уровень образования; за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, направленности; за специфику категории дошкольного учреждения «Центр развития ребенка».

- За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу;

- За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу

- За работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности применяется повышающий коэффициент к окладу — 1,2, в группах комбинированной направленности применяется повышающий коэффициент — 1, 15;

- За специфику категории дошкольного учреждения «Центр развития ребенка» применяется повышающий коэффициент к окладу — 1,1.

- Младшим воспитателям за стаж работы в должности младшего воспитателя применяется повышающий коэффициент: стаж работы до 5 лет - 1, стаж работы от 5 до 10 лет - 1,03, стаж работы от 10 лет и выше — 1,05.

5.12. Для педагогических работников предусмотрены стимулирующие выплаты:

- За выслугу лет (стаж работы); за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград; выпускникам организаций высшего и среднего

профессионального образования, впервые поступившим на работу (первый год - 30%, второй год 20%, третий год — 10% размер выплаты определяется в дошкольном учреждении самостоятельно в пределах средств, выделенных на оплату труда).

- За воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

- За качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца; премии по итогам работы за учебный год; премии к государственным и профессиональным праздникам и юбилейным датам;

- За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника.

- За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

- За ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) — 1,2;

- За ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) - 1,1;

- Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетными грамотами — 1,05;

- При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный);

- Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций города Новоалтайска, утвержденным приказом Комитета;

- Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников МБДОУ ЦРР - детского сада №5 (далее – Положение), утверждаемым заведующим. Размер выплаты устанавливается руководителем по согласованию с представительным органом работников дошкольного учреждения, к компетенции которого относится указанная функция и выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Положение разрабатывается в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части, утвержденным приказом Комитета.

5.13. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

5.14. Размер оклада обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$S = S_b * A$, где:

S – размер минимального оклада работника;

- S_b – базовый оклад;

- A – коэффициент квалификационной группы должностей;

Коэффициент квалификационной группы должностей: 1 - Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (грузчик, дворник, сестра-хозяйка, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию помещений, сантехник, электромонтер);

1,05 - Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (повар, оператор ЭВМ);

1,05 - общеотраслевые должности служащих первого уровня (секретарь – машинистка);

1,05 - общеотраслевые должности служащих второго уровня (заведующий складом, заведующий хозяйством, шеф-повар, помощник заведующего по организации питания);

1,03 – общеотраслевые должности служащих второго уровня (делопроизводитель);

Размер оклада младшего воспитателя рассчитывается по формуле:

$S = S_b * A * B$, где:

S_b – базовый оклад –;

– коэффициент квалификационной группы должностей; B Коэффициент квалификационной группы должностей:

1,05 – младший воспитатель;

1,1 – младший воспитатель в специализированной группе;

1,08 – младший воспитатель в комбинированной группе. Коэффициент стажа работы в должности «младший воспитатель»:

1 – до 5 лет;

1,03 – от 5 до 10 лет;

1,05 – от 10 лет и свыше.

Для всех категорий должностей обслуживающего персонала устанавливаются стимулирующие выплаты а размере 15% к окладу по соответствующей должности. В соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

-За работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере от 4%

- 12% до оклада по должности по результатам специальной оценки условий труда;

- За каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра) оплачивать в повышенном размере – 35% оклада по должности;

-Водителям первого класса в размере 10% оклада по должности;

-За работу в особых климатических условиях в размере 15% начисленной заработной платы

– Коэффициент стажа

5.15. Заработную плату выплачивать 25 и 10 числа каждого месяца.

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

5.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.17. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.18. Выплачивать заработную плату путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника.

5.19. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

5.20. Формировать тарифный фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда.

5.21. Не допускать изъятия средств надтарифного фонда, доплат, надбавок, а также экономии фонда заработной платы.

5.23. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплаты к должностным окладам не менее 70%.

5.24. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 152,153 ТК РФ. Работникам за работу в нерабочие праздничные дни производить оплата не менее, чем в двойном размере.

5.25. За каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) производить доплату в размере 35%.

5.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

VI. Закрепление квалифицированных работников, развитие их профессионализма. Молодежная политика.

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

6.1. В срок до 1 сентября каждого года составлять план аттестации и повышения квалификации педагогических работников, предусмотрев в нем:

- Систематическое, один раз в пять лет проведение аттестации руководителя и педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

- Добровольную аттестацию педагогических работников на первую или высшую квалификационную категорию (один раз в пять лет)

- Формирование резерва на замещение должности руководителя, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в кадровый резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе;

- Заключение ученических договоров в соответствии с ТК РФ (ст. 198-208 ТК РФ);

6.2. Составить среднесрочный (1-3 года) и долгосрочный (5 лет) прогноз потребности организации в квалифицированных специалистах по годам и специальностям.

6.3. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов.

6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ (ст.173,174,176,177 ТК РФ). Дополнительно предоставлять гарантии и компенсации работникам при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также в учреждениях профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации по направлению работодателя.

6.5. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

6.6. Работодатель обязуется:

- Закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- Осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- Обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

VII. Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, ежегодно средства в сумме, предусмотренной Планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда.

7.3. Проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет.

7.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителя и членов комиссии по охране труда 1 раз в три года. Проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда у всех работников учреждения один раз в полгода.

7.5. Организовать своевременное и качественное прохождение обязательного периодического медицинского осмотра работников учреждения один раз в год за счет средств работодателя.

7.6. Обеспечить:

- Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- Замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- Ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;

- Своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств.

7.7. С учетом мнения Совета трудового коллектива установить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

7.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплату к должностному окладу : поварам – 4%, согласно карты специальной оценки условий труда.

7.9. Предоставить дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на основании карт специальной оценки условий труда.

7.10. Разработать инструкции и правила по охране труда для каждой категории работников с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.11. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

7.12. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы

невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.13. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.220 ТК РФ).

7.14. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует с участием Совета трудового коллектива (а в случае с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

7.15. Работодатель и Совет трудового коллектива проводят обновление состава уполномоченных лиц по охране труда, комиссии по охране труда, организуют административно-общественный (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.16. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

- Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время; - не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет к сверхурочной работе;

7.17. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет от ночных смен;

- Не привлекать к сверхурочным работам в выходные дни женщин, имеющих детей до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет; -предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8/ лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц.

7.18. В целях компенсации вреда, причинённого здоровью работника, работодатель обязуется:

- Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.19. Рассматривать заключение Совета трудового коллектива о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

7.20. Ежегодно направлять 0,2% суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.21. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае» от 07.05.2007г. № 36-зс.

VIII. Социальные льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

8.1. Премировать работников по случаю юбилейных дат учреждения, ухода на пенсию, награждению грамотой.

8.2. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, вне очереди место в дошкольном учреждении с 50 % скидкой по оплате за их присмотр и уход работникам, отнесенным к категории малоимущая семья (на основании соответствующего постановления Администрации города Новоалтайска от 30.09.2019г. №1671.

8.3. Выплачивать матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им трехлетнего возраста, из средств организации ежемесячное пособие в установленном законодательством размере.

IX. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников

9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

X. Организация питания работников.

Работодатель обязуется:

10.1. Организовать одноразовое питание сотрудников непосредственно в ДОУ.

XI. Разрешение трудовых споров

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам прилагается.

11.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов.

11.4. Требования, выдвинутые работниками и (или) Советом трудового коллектива по вопросам, указанным в п.11.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

ХII. Гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

12.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оборудованное отопливаемое электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

12.2. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом первичной профсоюзной организации.

12.3. Освобождать от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом и других мероприятий, связанных с профсоюзной деятельностью.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию.

13.2. Совет трудового коллектива в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

13.3. Работодатель обязуется ежегодно на общих собраниях трудового коллектива информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективного договора, реализации планов и программ развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законодательством.

ХIV. Заключительные положения

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 26.06.2023г со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечению этого срока действия коллективного

договора может быть продлено дополнительным соглашением, но не более чем на три года.

14.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

14.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

14.7. Работодатель обязан знакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу работников до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

14.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации труда в учреждении, обязательства по повышению эффективности работы учреждения, повышению качества воспитательно–образовательной работы с детьми.

14.9. Принимают меры по актуализации содержания настоящего коллективного договора путем внесения в него изменений и дополнений.