

От Работников:

Председатель общего собрания трудового
коллектива работников МКДОУ «Детский
сад комбинированного вида № 6 «Аленький
цветочек»

Т. В. Тарарухина
«10» апреля 2023

От Работодателя:

Заведующий МКДОУ

«Детский сад комбинированного
вида № 6 «Аленький цветочек»

Н. В. Бутакова

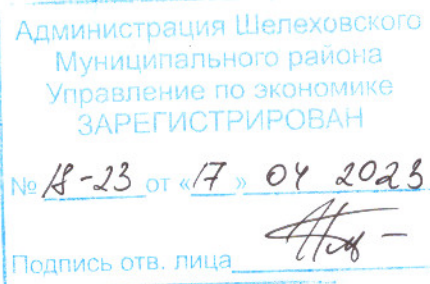
2023



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения Шелеховского района
«Детский сад комбинированного вида № 6»
«Аленький цветочек»

на 2023 – 2026 годы



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию: _____

г.Шелехов
2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении Шелеховского района «Детский сад комбинированного вида № 6 «Аленький цветочек» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя — председателя общего собрания трудового коллектива работников учреждения (далее – председатель);
- работодатель в лице его представителя — заведующего дошкольным образовательным учреждением.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трёх лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания. Председатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения общего собрания работников учреждения.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и общее собрание работников учреждения:

- учет мнения общего собрания трудового коллектива работников учреждения;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

1.14. Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

1.15. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Ежегодно в декабре стороны информируют работников на общем собрании работников дошкольного образовательного учреждения о выполнении условий коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

Учреждение, в соответствии с ст. 331 ТК РФ, отказывает в приеме на работу, в т.ч. педагогическую работу лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Работники, поступающие на работу в учреждение, должны отвечать требованиям квалификационной характеристики по соответствующей должности, требованиям профстандарта.

Работодатель обязуется:

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

В трудовом договоре указываются сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57, 333 ТК РФ, в том числе правила установления объема педагогической работы, режима труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных учреждением), льготы, компенсации и др.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.6. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, согласно статьям 312.1, 312.2 ТК РФ заключать на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 рабочих дней после получения от него письменного заявления. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, оговариваемых в трудовом договоре.

Трудовой договор с дистанционным работником помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В трудовой договор могут вноситься изменения, предусматривающие дополнительные условия в форме дополнительных соглашений к договору, подписываемых сторонами в двух экземплярах.

2.8. Если по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение, за исключением изменения трудовой функции работника.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен администрацией в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то администрация обязана в письменной форме предложить иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе администрации должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.10. Председатель осуществляет общественный контроль соблюдения администрацией и её представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности работников).

3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года (п.п. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

3.6. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом председателю не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы сотрудников, графиком сменности, которые утверждаются приказом заведующего учреждения с учетом мнения представителя общего собрания работников учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

При функционировании группы комбинированной (или компенсирующей) направленности норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в соответствии с установленной законодательно формой.

5.5. Режим рабочего времени при дистанционной работе устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, с соблюдением установленных норм трудового законодательства.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 6 «Аленький цветочек».

5.9. Время ремонта учреждения, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.10. Во время ремонта учреждения учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учётом мнения представителя

общего собрания работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Работникам учреждения (учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал) устанавливается основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Регулирование продолжительности основного ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогическим работникам учреждения предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогическим работникам (при функционировании группы комбинированной или компенсирующей направленности) на период работы по оказанию логопедической помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья по адаптированной основной образовательной программе во время их посещения МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 6 «Аленький цветочек» (Постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с последующими изменениями), предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности), продолжительностью 56 календарных дней. Продолжительность отпуска предоставляется за фактически отработанное время с обучающимися с ОВЗ, т.е. рассчитывается пропорционально отработанному с такими детьми времени.

Сотрудники, у которых установлена группа инвалидности, относятся к льготной категории (основание инвалидности: справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, индивидуальная программа реабилитации). Согласно ч. 5 ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с последующими изменениями, продолжительность оплачиваемого отпуска работника-инвалида (независимо от группы) составляет – не менее 30 календарных дней.

5.13. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 8 календарных дней за работу в Южных районах Иркутской области (ст. 116 ТК РФ).

5.14. Работникам исполняющим свои трудовые обязанности во вредных или опасных условиях (условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ. При этом данный отпуск предоставляется пропорционально времени, отработанному во вредных или опасных условиях (ст. 121 ТК РФ, Письмо Роструда от 18.03.2008 N 657-6-0).

5.15. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе,

в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору и осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

5.16. Работникам учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака работника, смерти близких родственников работника – до 5 календарных дней;
- для сопровождения ребёнка младшего школьного возраста (первоклассника) в школу – 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы представляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.16. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Учреждение обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случаях, когда воспитатели и иные работники (помощники воспитателей, младшие воспитатели, вахтеры, сторожа) выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (комната персонала), либо на рабочем месте.

5.15. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до прихода детей, которое входит в рабочее время педагога.

5.16. Председатель осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на расчетные счета (указанных банковских организаций) работников.

Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени за период с 1-го по 15-е число месяца, заработная плата за вторую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени с 16-го по последнее число месяца.

Днями выплаты заработной платы за фактически отработанное сотрудником время являются: за первую половину месяца 28 число текущего месяца, окончательный расчет 13 число следующего месяца.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, правовыми актами Иркутской области, Положением об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 6 «Аленький цветочек».

В систему оплаты труда работников учреждения входят минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы), установленные по соответствующим профессионально-квалификационным группам, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно Положения об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 6 «Аленький цветочек».

6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются (согласно проведенной специальной оценки условий труда) с учетом мнения представителя общего собрания трудового коллектива работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Согласно Положения об оплате труда МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 6 «Аленький цветочек», работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационных характера:

1) выплаты (надбавки) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты (надбавки) при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.5. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

6.6. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.7. Оплату сверхурочной работы производить в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6.8. Выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.9. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

6.11. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда учреждения, принимаются с учётом мнения представительного органа работников.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (места) для приёма пищи.

7.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в Иркутской области (ст. 313 – 327 ТК РФ).

7.4. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам – 7 календарных дней, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно проведенной специальной оценки условий труда). Отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени во вредных условиях.

7.5. Работнику согласно ст. 128 ТК РФ может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.6. Работодатель предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц лицам (родителю, опекуну, попечителю), осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (ст. 262 ТК РФ).

7.7 Гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые и только по основному месту работы (ст. 173 – 177 ТК РФ)

7.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка, в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ на основании Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ о предоставлении дополнительных выходных дней для диспансеризации:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;
- работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.9. Работникам предоставляется два оплачиваемых дня отдыха для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя.

7.10. Применять с учетом мнения общего собрания трудового коллектива работников учреждения меры морального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- представления к ведомственным наградам.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, согласно положениям статей 214, 214.1 ТК РФ, в том числе:

8.3. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.4. Создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 217 ТК РФ).

8.5. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

8.6. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.7. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанных с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

8.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.9. Приобретение за счет бюджетных средств работодателя и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

8.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.12. Проведение специальной оценки условий труда и оценки уровня профессиональных рисков в соответствии с действующим законодательством.

8.13. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель организует проведение за счет собственных средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.16. Санитарно-бытовое обслуживание (ст. 216.3 ТК РФ) и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.18. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.19. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения общего собрания работников учреждения.

8.20. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.21. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.22. Работодатель и Председатель договорились, что в случае нарушений со стороны работодателя государственных нормативных требований охраны труда, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине работодатель обязан предоставить работнику гарантии в соответствии со статьей 216.1 ТК РФ.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. В течение 3 дней со дня подписания довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании.

9.3. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.