

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ
«ДС № 394 г. Челябинска»
Э.Э. Волошина _____
« 10 » _____ декабря 2020 г.

От работников:
Председатель общего собрания
трудового коллектива МБДОУ
«ДС № 394 г. Челябинска»
Н.А. Костенко _____
« 10 » _____ декабря 2020 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 394 г. Челябинска»
на 2021 – 2023 г.г.

I. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №394 г. Челябинска» (далее – МБДОУ).

2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

3. Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов сторон, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством РФ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ (далее – Работодатель);

- работники МБДОУ в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива (далее – Представительный орган).

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

5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива. Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении

действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

11. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом совета трудового коллектива.

14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 г.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

17. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБДОУ, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МБДОУ.

18. Работодатель:

1) Предоставляет Представительному органу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения Представительного органа при установлении, либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

19. Представительный орган:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

3) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

20. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБДОУ принимаются совместно с Представительным органом.

21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Представительного органа и согласовывает:

- 1) Положение об оплате труда работников;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) Положение о системе нормирования труда;
- 4) Положение о противодействии коррупции;
- 5) Тарификационный список педагогических работников;
- 6) Соглашение по охране труда между администрацией и работниками;
- 7) График отпусков работников;
- 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 9) Положение об Общем собрании работников;
- 10) Кодекс этики и служебного поведения сотрудников.

III. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

22. В соответствии со статьей 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в МБДОУ «ДС №394 г. Челябинска», предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- индивидуальный номер налогоплательщика;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

23. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Стороны договорились, что:

24. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

25. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

Работодатель обязуется:

26. 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 день заключения.

27. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ,

Правилами внутреннего трудового распорядка, Политикой в отношении обработки персональных данных, Должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

28. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

29. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

30. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

31. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

32. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

33. Сообщать выборному органу совета трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

34. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации не менее 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

35. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

37. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

39. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение в соответствии с программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

40. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием совета трудового коллектива.

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

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

42. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

43. Для работников из числа административно – управленческого (АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП) организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (часть два ст. 91 ТК РФ).

44. Для работников из числа учебно-вспомогательного (УВП), а именно инструкторов по гигиеническому воспитанию устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (часть один ст. 350 ТК РФ).

45. Для педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, устанавливается продолжительность рабочего времени от нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

46. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

47. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для старшего воспитателя, воспитателей и педагога - психолога - 36 часов в неделю за ставку заработной платы,

- для музыкальных руководителей - 24 часа в неделю за ставку заработной платы,

- для инструкторов по физической культуре - 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

48. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

49. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

50. Неполное рабочее время — неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

51. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических работников определяется также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

52. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя совета трудового коллектива.

53. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия

только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

54. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

55. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

56. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

57. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

58. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

59. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на отпускной период, в число дней отпуска не учитываются и поэтому удлиняют отпуск, ст. 115 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

60. Предоставлять ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск:

- работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день ст. 267 ТК;

- работникам-инвалидам независимо от группы инвалидности – продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181 ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

- педагогическим работникам образовательных учреждений - продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

61. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 7 календарных дней.

62. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня.

А также по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

63. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом организации.

64. Общими выходными днями является суббота, воскресенье при пятидневной рабочей неделе, что определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

66. Работодатель 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 мин (ст. 108 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда

67. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 394 г. Челябинска», разработанного в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями.

Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 394 г. Челябинска».

68. В соответствии со ст.1 ФЗ от 27.12.2019 № 463-ФЗ О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2020 года в сумме 12 130 рублей в месяц (13949,50 руб. – с учетом уральского коэффициента).

69. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца на указанный Работником счёт в банке не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата перечисляется: 25 числа –за первую половину текущего месяца, 10 числа следующего месяца за расчетным – расчет. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя.

71. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

72. В соответствии со статьями ТК РФ 142, 236, работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

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.

73. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

VI. Охрана труда

75. Стороны Коллективного договора договорились считать первоочередными задачами в области охраны труда:

- выполнение требований законодательства по охране труда в МБДОУ;
- совершенствование системы управления охраной труда, обеспечение безопасности и улучшение условий труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

76. Работодатель обязан:

- 1) заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц руководствуясь приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.08.2016 №438н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда»;
- 2) проводить в МБДОУ специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», медицинских осмотров работников;
- 3) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим;
- 4) организовывать ежегодно проверку знаний работников МБДОУ по охране труда в соответствии с действующим законодательством;
- 5) обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ;
- 6) производить своевременную выдачу работникам специальной сертифицированной одеждой, обуви, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей;
- 7) производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;
- 8) производить своевременное расследование несчастных случаев, в соответствии с действующим законодательством;
- 9) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 10) производить обязательное социальное страхование работников.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

77. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- для диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ). Работники, достигшим 18 лет и выше при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в определенные возрастные периоды. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, предоставленного за 7 дней до диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1 ТК РФ).
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

78. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты

79. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

80. Оказание материальной помощи работникам организации осуществляется по заявлению работника, с указанием основания для получения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

VIII. Гарантии совета трудового коллектива

81. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ, учитывать мнение совета трудового коллектива в порядке

и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

82. Безвозмездно предоставлять совету трудового коллектива помещения, для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

83. Предоставлять совету трудового коллективам в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

84. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности совета трудового коллектива, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного совету трудового коллектива;

85. Привлекать представителей совета трудового коллектива для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

86. Взаимодействие работодателя с советом трудового коллектива осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения совета трудового коллектива в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 99 настоящего коллективного договора с советом трудового коллектива после проведения взаимных консультаций.

87. С учетом мнения совета трудового коллектива осуществлять:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

88. С учетом мнения совета трудового коллектива производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

89. По согласованию с советом трудового коллектива производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

90. С предварительного согласия совета трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами совета трудового коллектива (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся члена совета трудового коллектива, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

91. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в совет трудового коллектива с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

92. Члены совета трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия совета трудового коллектива быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

93. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. Контроль за выполнением Коллективного договора

94. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора и их представителями.

95. Выполнение Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании, информация о выполнении (не выполнении) доводится до работников.

96. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия коллективных переговоров по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора в соответствии с законодательством.