

Председатель Профсоюзного комитета
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
«Детский сад комбинированного вида
№ 69» Т.О. Чернявская

«_____» _____ 2023

Заведующий Муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
муниципального образования город
Краснодар «Детский сад
комбинированного вида № 69»
Е.Л. Дерюга

«_____» _____ 2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
муниципального образования г. Краснодар
«Детский сад комбинированного вида № 69»**

на 2023- 2026 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 гг.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 69», в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Чернявской Тамары Овезовны с одной стороны, и работодателем муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 69», в лице заведующего Дерюги Елены Леонидовны с другой стороны и вступает в силу с 01 августа 2023 года. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 69» (далее по тексту – дошкольное образовательное учреждение) и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством являются недопустимыми.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.4. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями (действующей двусторонней комиссией, профсоюзным комитетом), соответствующими органами по труду.

1.9. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.10. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения и другими документами, регулирующими социально-трудовые отношения.

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор (эффективный контракт) (далее – трудовой договор). Трудовой договор заключается в двух экземплярах: один выдается работнику, второй находится у работодателя. На основании трудового договора в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

2.5. При приеме на работу перед заключением трудового договора работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (Соглашением),
- Коллективным договором,
- Должностной инструкцией,

- Инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- Положением об оплате труда работников МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 69»,
- Положением об обработке и защите персональных данных работников МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 69»,
- Положением об антикоррупционной политике,
- Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более одного месяца.

2.7. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления

других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае заключения трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

2.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с законодательством.

2.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к льготам, установленным действующим законодательством, пользуются педагогические работники, имеющие квалификационную категорию по итогам аттестации педагогических работников.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников МАДОУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право принимать и изменять локальные нормативные акты, действующие в учреждении, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.4. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в организации в одностороннем порядке в соответствии с действующим законодательством изменить условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.6. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении Положением.

3.7. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период трудовых отношений с работниками.

3.9. Работодатель обязан.

3.9.1. Создавать необходимые условия (в том числе обеспечение техническими ресурсами) для работников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников дошкольного образовательного учреждения.

3.9.2. Согласовывать с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.9.3. Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

3.9.4. Не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления

размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.9.5. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

3.9.6. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.9.7. Проинформировать каждого работника учреждения в письменной форме (в форме письменного уведомления) об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве сделать выбор подав письменно одно из заявлений о сохранении бумажной трудовой книжки (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) или о ведении трудовой книжки в электронном виде.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

4.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Чернявской Тамары Овезовны, с одной стороны, и работодателем муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 69», в лице заведующего Дерюги Елены Леонидовны, с другой стороны.

4.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам дошкольного образовательного учреждения.

4.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению Правил внутреннего распорядка, требований по охране труда и техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование дошкольного образовательного учреждения, осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ), содействует решению вопросов санаторного лечения работников.

4.5. В соответствии с законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

4.6. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

4.7. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива оборудованное помещение для организации своих мероприятий (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

4.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения представительного органа (ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ).

4.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

4.10. Работодатель предоставляет представительному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

4.11. Члены представительного органа включаются в состав аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера, комиссии по охране труда, комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

4.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) представительного органа рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

4.13. Представительный орган обязуется представлять и защищать права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время перерыва для отдыха и питания работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работников, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.4. Нормальная продолжительность рабочей недели — 40 часов (для женщин), 40 часов (для мужчин), для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.5. Режим работы:

- режим работы для воспитателей устанавливается посменно по расписанию, продолжительность рабочей недели 36 часов;
- режим работы для воспитателей, работающих непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья устанавливается посменно по расписанию, продолжительность рабочей недели 25 часов;
- режим работы для музыкального руководителя устанавливается по расписанию, продолжительность рабочей недели 24 часа;

- режим работы для инструктора по физической культуре устанавливается по расписанию, продолжительность рабочей недели 30 часов;
- режим работы для учителя – логопеда устанавливается по расписанию, продолжительность рабочей недели 20 часов;
- режим рабочего времени для административного, педагогического (узкие специалисты: педагог-психолог, и др.), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается по расписанию, продолжительность рабочей недели 36 часов.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (в том числе с разделением рабочего дня на части) может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок 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.

5.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.8. По желанию работника, с его письменного заявления за пределами основного рабочего времени может предоставляться совместительство как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного учреждения.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса РФ.

5.10. Работникам дошкольного образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 Трудового кодекса РФ) и составляет сроком 42 календарных дня. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст.23 Закона о защите инвалидов).

5.11. Работодатель предоставляет работнику, являющемуся родителем (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида, для осуществления ухода по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 Трудового кодекса РФ).

5.12. Работодатель предоставляет работникам один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

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, предоставляются два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.13. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.322 Трудового кодекса РФ).

5.14. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за 2 недели до его начала (ст.123 Трудового кодекса РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 Трудового кодекса РФ).

5.15. Отпуск может предоставляться частями, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса РФ).

5.16. Работникам дошкольного образовательного учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.

5.17. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери по их заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время сроком до 14 календарных дней (ст.263 Трудового кодекса РФ).

5.18. Работникам дошкольного образовательного учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в следующих случаях:

- рождение ребенка,
- регистрации брака,
- смерти близких родственников.

В иных случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем по письменному заявлению работника.

5.19. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены ст.335 Трудового кодекса РФ.

5.20. Работникам дошкольного образовательного учреждения, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающих профессиональное образование того же уровня вторично, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Порядок оплаты труда работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда учреждения регламентируется Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 69» (далее по тексту Положение).

6.2. Работодатель с участием профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением:

- обеспечивает зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- регулирует обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирует размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Оплата труда в дошкольном образовательном учреждении производится 2 раза в месяц: за первую часть отработанного месяца 23 числа этого месяца, за вторую часть отработанного месяца 8-го числа следующего месяца, путем перечисления денежных средств на лицевой (расчетный) счет работника. Между двумя частями выплаты заработной платой должно пройти не более 15 дней (на

основании статьи 136 Трудового кодекса РФ). Выплата заработной платы может быть произведена раньше указанного срока.

6.5. Филиал № 6 муниципального казенного учреждения муниципального образования город Краснодар «Централизованная бухгалтерия департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» бухгалтерии дошкольного образовательного учреждения:

- по письменному заявлению работника перечисляет профсоюзные взносы, в размере 1% от начисленной заработной платы, ежемесячно в Краснодарскую городскую территориальную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- уплачивает страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- представляет в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

6.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Оплата труда работникам, совмещающим должности, исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Положением.

6.9. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты до 12% по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

6.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.11. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу

времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

6.12. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами.

6.13. Заработная плата работника за месяц работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) за этот период, не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Если работник по каким-либо причинам не отработал норму рабочего времени (пребывание в отпуске, временная нетрудоспособность, прогул и т.п.) или работал на условиях неполного рабочего времени - оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

6.14. Размер должностного оклада педагогических работников зависит от квалификационной категории, работы в логопедических группах компенсирующей или комбинированной направленности работы и право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- со дня работы педагогического работника в логопедическом пункте, в группах компенсирующей и комбинированной направленности.

Педагогическим работникам в должностной оклад включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

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

6.16. Педагогическим и другим работникам учреждения, прошедшим аттестацию (за исключением работников осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым областям служащих и по общеотраслевым

областям рабочих) устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу за квалификационную категорию:

- коэффициент 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- коэффициент 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

6.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.18. Педагогическим работникам учреждения, работающим с детьми с ОВЗ (в логопедических группах компенсирующей, комбинированной направленности) устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 1,2.

6.19. Переработка рабочего времени работника вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.20. За педагогическую работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

6.21. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении выплат стимулирующего характера работникам.

6.22. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размере 1000 (одна тысяча рублей) к заработной плате (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

7. ОХРАНА ТРУДА, ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ, ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель в целях создания безопасных условий и охраны труда в учреждении обеспечивает:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников дошкольного образовательного учреждения;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а

также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение не реже чем один раз в пять лет специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также содействует в оказании доставки работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в дошкольном образовательном учреждении.

7.3. В области охраны труда работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и

оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.4. В области охраны труда работники учреждения имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;

- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в

объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.5. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.6. Работодатель создает комитет (комиссию) по охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

7.7. Руководитель учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в учреждении в пределах своей компетенции и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.8. Работодатель в целях соблюдения требований пожарной безопасности обеспечивает:

- разработку и осуществление мер пожарной безопасности в учреждении;
- проведение противопожарной пропаганды, а также обучение своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использованию не по назначению;
- выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;

- оказание содействия пожарной охране при тушении пожаров, установления причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставление в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимых сил и средств, имеющихся в учреждении;
- доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставление по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведений и документов о состоянии пожарной безопасности в учреждении,
- незамедлительное сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействие деятельности добровольных пожарных дружин.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения не реже 1 раза в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

8.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

8.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с

отрывом от работы работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).

Работодатель при направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации обязуется оплатить прохождение такой оценки за счет собственных средств.

8.4. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. За счет бюджетных средств работодатель оказывает материальную помощь работникам дошкольного образовательного учреждения в случаях:

- свадьбы — в размере оклада;
- смерти близких родственников — в размере оклада;
- юбилея (50, 55, 60, 65 и т.д. лет) — в размере оклада
- в связи с тяжелым материальным положением до 10 000.

9.2. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- объявление благодарности;
- поощрение Благодарственным письмом;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премирование;
- награждение ценным подарком.

9.3. В дошкольном образовательном учреждении производится выплата единовременного пособия:

- работникам учреждения в размере одного должностного оклада при увольнении по собственному желанию впервые в связи с выходом на пенсию по старости;
- при увольнении по собственному желанию впервые в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и

более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата пособия производится при окончательном расчете. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

9.4. Педагогическим работникам - молодым специалистам (выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в учреждении в должности педагогического работника, а так же получивший педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов; в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20% надбавка к должностному окладу.

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка. Единовременное пособие предоставляется по письменному заявлению педагога – молодого специалиста.

9.5. Меры социальной поддержки работникам учреждения оказываются по основному месту работы (должности).

10. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

10.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и работодателя) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

10.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

10.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

10.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

10.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.6. Структура коллективного договора определена статьей 41 Трудового кодекса РФ.

10.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

10.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.08.2020 и действует до 31.07.2023.

10.9. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду и социальному развитию, вышестоящий профсоюзный орган.

10.10. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.
