

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников Народного
образования и науки РФ



От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 14
Е.И. Чепелева



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.С. Коноваленко

**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада № 14 «Центр развития ребенка
«Золотой ключик» г. Белгорода
на 2021 - 2024 годы**

Принято на общем собрании
работников Учреждения МБДОУ д/с № 14
Протокол № 3
от «26» марта 2021г.

Белгород, 2021 год

Администрация города Белгорода Управление по труду и социальному партнёрству УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 03/21 от 06.04.2021 г.
Ис-з Юрстова К.М.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на 2021-2024 годы и действует с момента подписания, с 26.03.2021г. по 25.03.2024г.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 «Центр развития ребенка «Золотой ключик» г. Белгорода, сокращенное название: МБДОУ д/с № 14 (далее – Учреждение) в лице председателя профкома Коноваленко Елены Сергеевны, с одной стороны и работодателем Учреждения в лице заведующего Чепелевой Елены Ивановны, с другой стороны.

1.3. Основой для заключения коллективного договора является:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и Гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ,

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных, социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же созданию более благоприятных условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

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

1.8. При смене форм собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по совместному решению Работников и Работодателя в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.12. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на Общем собрании коллектива работников один раз в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса РФ;
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет согласно статьи 43 ТК РФ.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами и данным Соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную

этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с № 14 г. Белгорода и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается с работником, как правило, на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

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

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0.5 ставки).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия

трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ д/с № 14, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.9.1. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

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

2.9.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ и статьи 74 ТК РФ проводить только при наличии письменного согласия работника.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72 .2 ТК РФ производить только при наличии письменного согласия работника.

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

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10.1. Расторжение трудового договора в соответствии с частью 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя производить только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, или массовом высвобождении работников (критерий массового высвобождения – является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации) не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации.)

2.11.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.11.3. Работникам, получившим уведомление по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.11.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Стороны договорились, что:

2.12.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют также лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одинокие матери и отцы, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.12.2. Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.12.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае сокращения групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

2.12.4. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

2.12.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

2.13. При принятии решений об увольнении работника по результатам аттестации, несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации 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 нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.15. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора: Работодатель обязуется формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1 ТК РФ).

2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ, статья 196 и 197 ТК РФ)

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст.196 Трудового кодекса РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном главой 26 (ст. 173-176 ТК РФ).

3.4. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников зависит от желания самих педагогических работников.

3.4.1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7.04.2014 г. № 274), по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.2. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников дошкольного образовательного учреждения установить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

4.2. Для руководителя, работников из числа административного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 класса – 36 часов в неделю (статья 92ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

4.4. Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ), определяется Правительством Российской Федерации.

4.5. Продолжительность рабочей недели, непрерывная рабочая неделя с выходными днями в неделю устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Выходными днями в образовательном учреждении являются суббота и воскресенье, для работников, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.6. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 113 ТК РФ с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя, и предоставление работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных статьей 153 ТК РФ.

4.8. В течение рабочего дня (смены) работникам из числа педагогических работников, административного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность, которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.9. По желанию работника с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами образовательного учреждения.

4.10. Привлечение работников к выполнению сверхурочной работы или работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускаются только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя с соблюдением статей 60.2 и 99 ТК РФ.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Руководитель утверждает график отпусков и доводится до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий период. График отпусков вывешивается на видном месте.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен за 2 недели до его начала.

4.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом обеспечения нормативного режима работы образовательного учреждения.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении.

4.14. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.15. Прочему персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:
всем педагогическим работникам - 42 календарных дня.

Заведующему ДООУ и педагогическим работникам (старшему воспитателю, воспитателям, учителю – логопеду, педагогу – психологу, инструктору по ФК, музыкальному руководителю) работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дня.

Старшей медицинской сестре, поварам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней по результатам специальной оценки условий труда в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

4.16. По соглашению между работником и работодателем: разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть 14 календарных дней.

Продление, перенесение и отзыв из оплачиваемого отпуска производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.17. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника, 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 ТК РФ)

4.17.1. Педагогические работники Учреждения каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 ТК РФ и подпункта 4

пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ.

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившего во время отпуска.

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

4.20. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.21. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- при любом стихийном бедствии – 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- работникам, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения – 15 календарных дней, в средние – 10 календарных дней (ст. 26 ТК);

На краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней имеют право (ст. 263 ТК):

- работник, имеющий двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокая мать (отец), воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет;
- работник, работающий по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 268 ТК).

4.22. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях (ст.173 ТК РФ).

4.23. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц или разделены ими по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральным законом.

5. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и Положением об оплате труда с приложениями МБДОУ д/с №14 (Приложение № 2).

Положение предусматривает отраслевые принципы и методику формирования системы оплаты труда руководителя, заместителя руководителя по административной хозяйственной работе, работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации, финансируемых за счет средств областного бюджета, бюджета городского округа «Город Белгород» и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и повышающих коэффициентов.

5.2. При изменении система оплаты труда работников Учреждения вносятся изменения в Коллективный договор.

5.3. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативно – правовыми актами Белгородской области и г. Белгорода.

5.4. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить всех работников с изменениями в оплате и условиями их труда.

5.5. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.6. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия в соответствии со статьей 137 ТК РФ.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения:

- педагогическому персоналу: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца;

- административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину 5 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт любого банка, заявленного работником. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.9. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в Учреждении и дополнительного Соглашения к трудовому договору.

5.10. Заключать с работниками дополнительные Соглашения к трудовому договору, в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевод на новую работу в данном Учреждении (по письменному согласию работника).

5.11. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

5.12. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ) по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

5.13. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается - 35% часовой ставки (оклада).

5.14. В случае задержки заработной платы более чем на 15 дней, сотрудник вправе приостановить работу до момента её выплаты (ст. 142 ТК РФ)

5.15. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года в сумме 12 792 рубля в месяц. Начиная с 2022 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.16. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.18. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ). Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6. Социальные льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

6.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд Обязательного Медицинского Страхования РФ.

6.2. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности, на рождение ребёнка в соответствии с действующим законодательством; выплачивать ежемесячное пособие по уходу за ребёнком в возрасте до 1, 5 лет (Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ).

6.3. Предоставлять льготу по оплате за присмотр и уход за детьми в детском саду работникам учреждения (кроме педагогических работников), имеющим детей дошкольного возраста, по решению городского Совета депутатов № 91 от 24.04.2014 г. «О предоставлении льгот на получение общедоступного дошкольного образования».

6.4. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда, с учетом ранее имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.5. Обеспечить право педагогическим работникам на досрочное назначение трудовой пенсии по выслуге лет (до достижения ими возраста по старости), при стаже педагогической работы не менее 25 лет в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

6.7. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.8. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.9. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет работников Учреждения.

7. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.

Стороны договорились:

- 7.1. Педагог имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.
- 7.2. При посещении занятий работодатель не имеет права делать замечания воспитателю при детях, если нет угрозы их жизни и здоровью, разбирать проведение занятия. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.
- 7.3. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

8. Улучшение условий труда, охрана труда и здоровья.

8.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ), стороны обязуются:

8.2 Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0, 2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) за предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министра труда и социальной защиты РФ от 10.12. 2012 г. № 580 – н.

8.2.4. Обеспечить специальное обучение руководителя, заместителей руководителя по охране труда при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – не реже 1 раза в три года.

8.2.5. Обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций и других обязательных материалов на рабочих местах. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников Учреждения осуществлять не реже одного раза в 5 лет.

8.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессий в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Проводить с работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по

охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

8.2.8. Обеспечить проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке условий труда. По результатам специальной оценке условий труда осуществлять работу по улучшению условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

В состав комиссии по специальной оценке условий труда, в обязательном порядке, включать специалиста по охране труда и председателя профсоюзного комитета.

8.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.2.10. Обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, специальной сертификационной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (статья 221 ТК РФ) (Приложение № 3, № 4).

8.2.11. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Статьей 185 ТК РФ закреплено, что на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы. При прохождении периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Статьей 185.1 ТК РФ установлены гарантии работникам при прохождении диспансеризации. Так работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или по выслуге лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет 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 его письменного заявления, при этом этот день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.2.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.15. Создавать на паритетной основе совместно с выбранным органом первичной профсоюзной организацией комиссии по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охране труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 5), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.2.16. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, воспитанников детского сада, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления).

8.3.6. Работники Учреждения имеют право отказаться от выполнения работ в связи с угрозой их жизни и здоровью, за работником должно быть сохранено место работы и заработная плата на время, необходимое для устранения аварийной ситуации.

8.3.7. Совместно со специалистом по ОТ организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашений по охране труда, 2 раза в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в Учреждении.

Пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

8.4. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.5. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

8.6. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

8.7. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.8. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

8.9. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

8.10. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

8.11. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдением требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

8.12. Соблюдать требования пожарной безопасности.

8.13. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

8.14. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя.

8.15. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

8.16. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

10. Гарантии профсоюзной деятельности в учреждении.

Стороны договорились:

10.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных

заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2. Разрешить обучение председателя профкома Учреждения по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением заработной платы 3 дня в год.

10.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

10.4. Общее собрание членов профсоюза за счет членских профсоюзных взносов работников Учреждения производит материальное поощрение председателю и членам профкома за общественную работу.

10.5. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме, без предварительного согласования с Белгородской городской организацией Профсоюза работников Народного образования и науки РФ.

10.5.1. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 5 и 6 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации Профсоюза.

10.6. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития Учреждения.

10.7. Члены профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, социальному страхованию, расследования несчастных случаев на производстве.

10.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- Установление системы оплаты работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 103 ТК РФ).
- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
- Составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ)
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
- Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
- График очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда (ст.218 ТК РФ).
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ).

- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).
- Принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников,
- Изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).
- Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- Принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ).

10.9. В период действия Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

11. Обязательства профкома

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и законом от 12.01.1996г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

11.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую организацию Профсоюза работников Народного образования и науки РФ.

11.6. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.8. Принимать участие в работе комиссий учреждения:

- по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения,
- по специальной оценке условий труда;
- по охране труда;
- по установлению и изменению условий труда (включая заработную плату).

11.9. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

11.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборочных органов.

11.12. Организовать физкультурно – оздоровительную и культурно – массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

11.13. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

11.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам, награждению Почетными грамотами и благодарностями управления образования работников учреждения.

12. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

12.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока действия Договора.

12.2. Отсутствие уведомления о пересмотре Договора является основанием для его продления.

12.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации. Стороны отчитываются о ходе выполнения Договора не менее 1 раза в год.

12.4. Разногласия между Работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период его действия, разрешается путем принятия компромиссного решения.

12.5. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 «Центр развития ребенка «Золотой ключик» г. Белгорода в течение 7 дней с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.6. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации в течение 7 календарных дней со дня подписания.

12.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Коллективный договор принят на общем собрании работников
Учреждения МБДОУ д/с № 14 Протокол № 3 от 26.03.2021г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 14


(Е.И. Чепелева)

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 14


(Е.С. Коноваленко)