

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка - детский сад №86»**

Представитель работников общего
собрания трудового коллектива
МБДОУ «ЦРР - детский сад №86»
Масалова С.В. _____

Заведующая
МБДОУ «ЦРР - детский сад №86»
Золотухина Е.Я. _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 20 ____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 годы

г. Чита

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка - детский сад №86»**, именуемое далее «Работодатель», в лице заведующей Золотухиной Евгении Яковлевны, действующей на основании Устава учреждения, и работники учреждения в лице председателя собрания трудового коллектива МБДОУ № 86 Масаловой Светланы Викторовны, именуемый далее – «Работники учреждения».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, переобучение, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и не участвующих в коллективных переговорах, или работающих по срочному трудовому договору, или принятых на работу временно.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор заключен на срок на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Договор вступает в силу с «20» января 2025 года на срок до «20» января 2028 года.

1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

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

1.8. При регистрации ДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию. Во исполнение настоящего договора в учреждении могут приниматься локальные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (собрание трудового коллектива МБДОУ № 86).

1.10. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания отраслевого соглашения. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Выборный орган собрания трудового коллектива обязуются в срок, не более 3-х месяцев провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

1.12. Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

2.2. В трудовые договоры не могут включаться условия, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации и данного коллективного договора.

2.3. Локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, принимаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Основные права и обязанности работников:

3.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

3.2 Основные права и обязанности Работодателя:

3.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.3. Основные права и обязанности Собрания трудового коллектива МБДОУ № 86 - представителя работников:

3.3.1. Председатель Собрания трудового коллектива имеет право:

- на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей

- индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

3.3.2. Выборный орган собрания трудового коллектива обязуются:

— способствовать устойчивой деятельности организации;

— нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

— способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

— добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

— контролировать соблюдение Работодателем законодательства трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые представителями трудового коллектива предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

—

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

4.2. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- с лицами, поступающими на работу в учреждение, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

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;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

4.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон, в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей»

4.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

4.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главных бухгалтеров и его заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

4.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.10. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (глава 26, ст. 173-177 ТК РФ; статья 197 ТК РФ)

4.11. Основаниями прекращения трудового договора являются (глава 13 ст. 77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 79 ТК РФ);
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72/1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами»

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием выборного органа собрания трудового коллектива.

4.12.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДООУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу собрания Трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых соглашениях (в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса РФ, пунктом 3.10. Трехстороннего соглашения между Правительством Забайкальского края, Забайкальским краевым объединением организаций профсоюзов и Объединением работодателей Забайкальского края:

а) при ликвидации учреждения;

б) при сокращении численности или штата работников в размере 10 процентов в течение 30 календарных дней;

в) при сокращении численности или штата работников: 30 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.12.2. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

4.12 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; - инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; - работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

– отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

- беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.13 Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников - 40 часов в неделю.

5.2.1. Режим рабочего времени сторожей предусматривает: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику (ст.100 Трудового кодекса РФ). Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

5.2.2. При составлении графиков работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.2.3. Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.2.4. В случае производственной необходимости, работодатель вправе по согласованию с представителем выборного профсоюзного органа, пересматривать графики рабочего времени и сменности.

5.2.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени отдельных категорий работников составляет:

5.3.1. Согласно ст.333 Трудового Кодекса РФ, Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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»:

- 36 часов в неделю за 1 ставку заработной платы:
 - воспитатели;
 - педагог – психолог;
- 30 часов в неделю за 1 ставку заработной платы:
 - инструктор по физической культуре.
- 25 часов в неделю за 1 ставку заработной платы:
 - воспитателям логопедической группы.
- 24 часа в неделю за 1 ставку заработной платы:
 - музыкальным руководителям.
- 20 часов в неделю за 1 ставку заработной платы:
 - учителям - логопедам

- 18 часов в неделю за 1 ставку заработной платы:
-педагог дополнительного образования

5.3.2. Согласно главы 15, ст.92 Трудового кодекса РФ, для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 Трудового кодекса РФ).

5.5. Привлечение к сверхурочной работе допускается Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях (ст.99 Трудового кодекса РФ):

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.6. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня: суббота и воскресенье.

5.7. Перерывы для питания без отрыва от производства предоставляются всем работникам согласно ст. 108 ТК РФ. Продолжительность перерыва на обед составляет 30 минут.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст.114,115 Трудового кодекса РФ).

5.8.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.

5.8.2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.8.3. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, имеющие в наличии у них путевок на лечение;
- супругам военнослужащих при предоставлении справки об отпуске супруга.

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 ТК РФ).

5.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса РФ).

5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, по письменному заявлению работника может предоставлен неиспользованный отпуск с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 Трудового кодекса РФ).

5.12. Отдельным сотрудникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

- воспитатели – 42 календарных дня;
- учитель – логопед – 56 календарных дней;
- музыкальный руководитель – 42 календарных дня;
- инструктор по физической культуре – 42 календарных дня;
- педагог – психолог – 42 календарных дня;
- воспитателям логопедической группы – 56 календарных дней,
- педагог дополнительного образования – 42 календарных дня,
- заместитель заведующей по методическо-воспитательной работе – 42 календарных дня.

5.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях; предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим и проживающим в районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительностью 8 календарных дней, основание-Закон РФ от 19 февраля 1993 года №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»)

5.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии со ст.117 Трудового кодекса РФ, Заключением о проведении специальной оценки условий труда № 316/5-21 от 27.10.2021 года:

- шеф – повар – 7 календарных дней;
- повар – 7 календарных дней.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.16. Гражданам пожилого возраста и инвалидам, работающим на условиях трудового договора, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

5.16. Отзыв работников из отпуска допускается только с их согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время.

6. ОХРАНА ТРУДА

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

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

6.2.3. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства (Приложение №10 к Коллективному договору).

6.2.4. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.2.5. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.2.6. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.2.7. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.2.8. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.2.9. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.2.10. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.2.11. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ст.213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»):

6.2.12. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

6.2.13. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.14. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

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

6.2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.17. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.2.18. Обучение сотрудников администрации и ответственных по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.19. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Порядок оплаты труда работников в ДООУ регулируется в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников МБДОУ № 86 на основании примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении комитета образования администрации городского округа «Город Чита», утвержденного приказом комитета образования администрации городского округа «Город Чита» от 02 октября 2023 года №562.

7.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности учреждения и работника.

7.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера
- и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Чита», настоящим Положением и иными актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда работников;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между комитетом образования администрации городского округа «Город Чита» и Читинским городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий работников образовательных учреждений городского округа «Город Чита»;
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета образования администрации городского округа «Город Чита»,
- Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №86», приложение №3 к Коллективному договору;
- Мнения собрания Трудового коллектива организации учреждения.

7.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

7.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, профессии и по должности, профессии, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей, профессий.

7.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ (ст.149-153 ТК РФ).

7.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета городского округа «Город Чита» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Наименования должностей и размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита».

7.10. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание, почетный знак, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- система премирования.

7.11. Размеры ставок заработной платы работников учреждения индексируется с учетом уровня инфляции (потребительских цен) в соответствии с распоряжением администрации городского округа «Город Чита».

7.12. В случае если месячная заработная плата работников по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимальной заработной платы, установленной в Забайкальском крае, в соответствии с заключенным Региональным соглашением между Правительством Забайкальского края, Федерацией профсоюзов Забайкалья и Объединением работодателей Забайкальского края от 17 октября 2012

года «О минимальной заработной плате в Забайкальском крае», работникам муниципальных учреждений, организаций проводится доплата до уровня минимального размера заработной платы. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером заработной платы, и размером начисленной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени.

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, организаций.

7.13. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работнику выплачивается денежная компенсация в размере 1/150 (не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ).

7.14. Выдача заработной платы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

7.15. В целях сохранения и закрепления профессиональных кадров, стороны оказывают содействие педагогическим работникам образовательной организации по формированию пакета документов в краевую аттестационную комиссию об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

8.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 165, 168,220,255,256,259,262,287 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72,72',722,73,74 ТК РФ);
- при увольнении (ст.82,178,179,180);
- при оплате труда (ст. 142 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167,168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173,174,177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 157,405,414);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.116,117,118,119,123-128 ТК РФ).

В других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы (ст.185,213,254,260).

8.3.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.196,197).

8.3.3. Обеспечивать права на обязательное социальное страхование работников (ст.2 ТК РФ).

8.3.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК РФ).

8.3.5. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

8.3.6. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01 апреля 1996 года №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

8.3.7. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

8.3.8. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

9.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Выборный орган собрания трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.