

Подпись стороны работодателя
Заведующий МБДОУ № 305



В. Явор

16 апреля 2024 г.

Подпись стороны работников
Председатель общего собрания
работников МБДОУ № 305

И.И. Архипова
Архипова И.И.

16 апреля 2024 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 305»

ИНН: 6166038232

с 16.04.2024 г. по 16.04.2027 г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный №20647/24-966 от 27.06.2024 г.

г. Ростов-на-Дону

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Ростова- на- Дону «Детский сад № 305».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее- стороны) являются:

- работники организации (учреждения), в лице председателя общего собрания работников;
- работодатель в лице его представителя – заведующего (далее работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.13. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мотивированного мнения (согласование, согласие) работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.14. Соблюдение порядка учёта мнения общего собрания работников, как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном статьями 371, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.15. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.16. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ДООУ, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

1.16.1. Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБДОУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества организации.

1.16.2. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию или с согласия) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда работников;
- положение о выплатах компенсационного характера;
- положение о выплатах стимулирующего характера;
- положение о премировании работников;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
- положение о защите персональных данных работников;
- другие локальные акты, содержащие нормы трудового права.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в соответствии со статьей 65 Трудового Кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенным Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- особые условия труда- разъездной характер;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

«подготовка и дополнительное профессиональное образование работников».

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с статьей 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

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.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником производится в соответствии со ст.84.1. Трудового Кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенным Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).

2.10. В соответствии со статьей 261 Трудового Кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.11. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.12. В соответствии со статьей 351 Трудового Кодекса Российской Федерации, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны считают необходимым:

3.1. Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации (МИНПРОСВЕЩЕНИЕ РОССИИ) от 24.03.2023 года №196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.2. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, мотивированного мнения (по согласованию) Совета МБДОУ определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.4. Сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Предоставлять возможности для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.5.2. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории; при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать участие работников в аттестационных процедурах.

3.5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять общее собрание работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018г. №352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

- проработавшие в учреждении свыше 20 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а в частности:

-работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

4.33. 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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, учебным планом, планом работы на учебный год, графиком работы, утвержденными работодателем с учетом мнения Совета МБДОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового Кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В соответствии со статьей 60 Трудового кодекса Российской Федерации для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета МБДОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации)

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

По соглашению между работником и руководителем ДОУ ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным

условиям труда 2,3 и 4 степени, либо опасным условиям труда, согласно статьи 117 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 дней.

5.7.2. Предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим женщинам-опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14-ти лет – не менее 14 календарных дней в удобное для них время в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие Продление, перенесение, разделение и отзыв на него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- с санаторно-курортным или амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;

Работодатель обязуется также предоставлять отпуск без сохранения среднего заработка работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, не превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7.3. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7.4. Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ № 269 длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года.

5.7.5 Обеспечивать проведение периодических медицинских осмотров работников МБДОУ.

5.8. Для всех работников ДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Продолжительность отпуска для педагогических работников МБДОУ не менее 42 календарных дней.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 305», утвержденного приказом заведующего МБДОУ и разработанного в соответствии Постановления администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022г. №77«Об оплате труда работников муниципальных, бюджетных автономных и

казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», а также нормативных правовых актов Российской Федерации, Ростовской области.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме по расчетному листу (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации) по карточкам банка - каждое 6 и 21 число месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации), выплаты при прекращении трудового договора - последний день работы (статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.3. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате работников МБДОУ № 305 труда включает в себя:

- должностного оклада, соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- компенсационных выплат (в том числе отклоняющиеся от нормальных);
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, материальной помощи).

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и должностные оклады педагогических работников и иных работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне на этот период. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают в себя доплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренные трудовым договором, выплат премии (выплат стимулирующего характера).

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета,
- за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации,
- за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов,
- за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

6.6. Согласно статье 142 Трудового Кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

6.7. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.9. При начислении заработной платы работникам учитывать увеличение (индексацию) должностных окладов, ставок заработной платы в соответствии с локальными актами Правительства Российской Федерации, Ростовской области, Администрации города Ростова-на-Дону.

6.10. Стороны договорились, что:

6.10.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на основании процедуры специальной оценки условий труда;
- выплаты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за награждение ведомственным нагрудным знаком;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы (выслугу лет) в государственных или муниципальных организациях.
- премиальные выплаты по итогам работы.
- премиальные выплаты из фонда экономии заработной платы.

6.10.2. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения (по согласованию) общего собрания работников и Положения об оплате труда, Положения о стимулировании труда работников учреждения, трудовых договорах работников.

6.11. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. Доплата за исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника или исполнение обязанностей по вакантной должности может оплачиваться как в процентном соотношении, так и в суммарном, не превышая фонд оплаты труда.

6.13. Доплата за работу во вредных(опасных)условиях труда выплачивается после доведения его месячной зарплаты до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.14. Изменение размеров заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при увеличении стажа работы в государственных или муниципальных организациях.

6.15. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.16. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают (пункт 2.4.2. Ростовского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы.):

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.17. Стороны договорились, что за образовательным учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

6.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.19. Работник МБДОУ (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации) имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до выплаты заработной платы.

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников ДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 212 ТК РФ).

7.2. Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Организовать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте).

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.7. Проводить современное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (статьи 227- 230.1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения совета Трудового коллектива (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

7.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.11. Осуществлять совместно с уполномоченном по охране труда, председателем первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (статьи 212,213 Трудового Кодекса Российской Федерации) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

7.13. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников организации и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ», соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы.

7.14. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МБДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

7.15. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

7.16. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не

предусмотренных трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.17. Работник обязуется:

Своевременно осуществлять вакцинацию согласно календарю профилактических прививок, утвержденный приказом Минздрава России от 6 декабря 2021 г. N 1122н (с изменениями и дополнениями).

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Устанавливает надбавку за выслугу лет педагогическим работникам, младшим воспитателям и служащим работающим в образовательных организациях (учреждениях).

8.2. Повышение социального статуса работников образовательной организации (учреждения)

8.2.3. Повышение престижности педагогического труда.

8.3. Сохранение порядка досрочного назначения педагогическим работникам трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью.

8.4. Стороны договорились не допускать ограничений гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью в интересах членов трудового коллектива.

8.5. Общее собрание работников осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6. Представлять общему собранию работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.7. Администрация признает председателя первичной профсоюзной организации полномочным представителем коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности и заключения коллективного договора.

8.9. Безвозмездно предоставлять членам трудового коллектива помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

9.1.2. Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения коллективного договора.

9.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.1.5. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

9.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.

9.3. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников МБДОУ № 305 16 апреля 2024 года (протокол № 4 от 16.04.2024) и по поручению собрания подписан.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны, подписавшие договор:

<p>Работодатель: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Ростова-на-Дону «Детский сад № 305»</p> <p>Заведующий _____ Л.В. Явор</p> <p>м.п.</p>	<p>Представитель работников: председатель общего собрания работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 305»</p> <p>_____ Архипова И.И.</p>
---	--