

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад компенсирующего вида № 11 «Буратино»
(МДОУ «Детский сад № 11»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(2020 - 2023)

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
«15» сентября 2020 г.
Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия
Регистрационной № 193/2020 21» октября 2020 г.

Козловская И.В.
(должность, Ф.И.О.) С. О. А. Сергеева

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад компенсирующего вида № 11
«Буратино»
(МДОУ "Детский сад № 11")

Козловская И.В.
«15» сентября 2020 г.
М.П.



От работников:

Представитель трудового коллектива
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад компенсирующего вида № 11
«Буратино» (МДОУ "Детский сад № 11")

Иванова М.Е.
«15» сентября 2020 г.
М.П.

М.П.

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее-Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 11 «Буратино» (МДОУ «Детский сад № 11») (далее-Учреждение),

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Учреждение, в лице заведующего Козловской Инги Владимировны, действующей на основании Устава Учреждения, с одной стороны, (далее-Работодатель) и представитель трудового коллектива, в лице председателя Общего собрания трудового коллектива Ивановой Марины Евгеньевны, с другой стороны.

1.4 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5.Стороны договорились, что текст настоящего Договора после подписания сторонами должен быть доведен Работодателем до сведения работников.

1.6. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать в их реализации.

1.7. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет со дня вступления его в силу. По окончании срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.8. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.9. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.

1.10.Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ст.36 ТК РФ для его заключения.

1.12.Подписанный сторонами настоящий Договор в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия (ст.50 ТК РФ).

1.13.Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

1.14.Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.15.Заключившие Договор стороны ежегодно отчитываются на общем собрании трудового коллектива Учреждения о соблюдении положений Договора.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками - учет мнения Представителя:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.12.1. Работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение Представителя трудового коллектива (ст.ст.371-372 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора, объявляется работнику под роспись. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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

2.5. Работодатель обязан знакомить под роспись принимаемых работников с правилами внутреннего трудового распорядка, системой оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и установленными настоящим Договором правами и обязанностям, льготами.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. ст.72, 74 ТК РФ).

2.7. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т. ч. другой должности или на другом рабочем месте, Работодатель обязан провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя осуществляется в строгом соответствии с законодательством РФ.

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

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.11. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности согласно статье 66.1 ТК РФ и производится с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст. 167, 168 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173- 174, 176, 177 ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 174, 176 ТК РФ. также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет экономии).

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией, с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Заблаговременно уведомлять представителя трудового коллектива о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которые могут повлиять на изменения условий труда работников;

4.1.2. Уведомлять работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. (ст. 180ТК РФ).

4.1.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч.3 ст.81 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. При необходимости сокращение численности или штата работников принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей,
- сокращение численности или штата работников административно-управленческого персонала,
- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб,
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на

вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности, или штата работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.2.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей - инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- работникам, неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющие трудовой стаж не менее одного года (и другие категории работников);
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

4.2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. ст.178, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), регулируется графиком работы, утверждаемыми работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и настоящим Договором.

5.1.2. Время перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии со статьей 108 ТК РФ.

5.1.3. Для работников Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени: для женщин 36 часовая рабочая неделя, для мужчин 40 часовая рабочая неделя воспитателям групп для детей с тяжёлыми нарушениями речи и групп для детей с задержкой психического развития – 25 часовая рабочая неделя, учителям – логопедам и учителям – дефектологам – 20 часовая рабочая неделя, музыкальному руководителю - 24 часовая рабочая неделя, инструктору по физической культуре - 30 часовая рабочая неделя.

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

5.1.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.1.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.7. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.1.8. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым Законодательством. Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляются в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

5.1.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости, по приказу Работодателя Учреждения с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

5.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

5.2.1. Работодатель обязуется предоставлять перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня продолжительностью не менее 30 минут следующим категориям работников: руководитель (заведующий), заместитель заведующего, старший воспитатель, младший воспитатель, делопроизводитель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания и ремонту здания, кастелянша, оператор стиральных машин, кладовщик, дворник.

5.2.2. Обеспечить следующие категории работников возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время по условиям работы: воспитатель, шеф - повар, повар, сторож.

5.2.3. Определить места для отдыха и приема пищи:

групповые помещения (воспитатель);

- подсобное помещение (сторож);

- пищеблок (шеф-повар, повар).

5.3.0 Работникам предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- для педагогических работников – 42 календарных дня;

- для педагогических работников, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней;

- для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

Работникам-инвалидам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней - ст. 23 Федерального закона «О защите инвалидов в Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, (ст.321 ТК РФ) для всех категорий работников – 16 календарных дней.

5.3.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников

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

Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора.

5.3.3. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.3.4. Право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы в Учреждении. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с установленным в Учреждении графиком отпусков (ч. 2, 4 ст. 122, ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

5.3.5. Отдельным категориям работников по их требованию Работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы, вне зависимости от очередности отпусков, установленной в графике отпусков. При этом график отпусков подлежит изменению (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

5.3.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы первый оплачиваемый отпуск по заявлению работников предоставляется, в частности, следующим работникам (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 286 ТК РФ):

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- 2) несовершеннолетним (в возрасте до 18 лет);
- 3) лицам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 5) совместителю - одновременно с отпуском по основной работе;
- 6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.3.7. Работникам-женам военнослужащих ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (при предоставлении справки с воинской части о сроках отпуска мужа). При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы

5.3.8. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, производится в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

5.3.9. Разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.

5.3.10. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого межотраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4.2. Предоставлять одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми - инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 выходных дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей) или разделены ими между собой по своему усмотрению.

5.5. 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 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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;
- работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, , воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.5.2. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) -1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;

5.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Заработная плата работникам (педагогам) устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа и не противоречащей трудовому законодательству.

Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных - учреждений, подведомственных управлению образования комитета социального развития Петрозаводского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 N 5584 (ред. от 17.10.2016) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений".

6.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида №11 «Буратино» (МДОУ "Детский сад № 11") (приложение № 2 к коллективному договору).

6.5. Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и состоит:

- оклада (должностного оклада), ставки (тарифной ставки) работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;
- компенсационных выплат за работу с вредными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.
- премиальных выплат по результатам труда, за качество профессиональной деятельности.

6.6. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии) замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины минимального размера оплаты труда.

6.9. Выплаты компенсационного характера не могут быть ниже размера предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.10. Компенсационная выплата за работу в местности, приравненной к Районам Крайнего Севера, устанавливается к заработной плате в следующих размерах:

- районный коэффициент – в размере 15%;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям - 50 процентов с первого дня работы, если правоотношения возникли с 07.04.2020 года (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 26.06.2020 №1649 «О внесении изменения в Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 №5584»).

6.11. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда утверждается Работодателем Учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

6.12. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 ТК РФ.

6.13. Компенсационная выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия, бюджета Петрозаводского городского округа.

6.15. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива и включает в себя, в соответствии со ст. ст. 15, 57 ТК РФ, перечень структурных подразделений, сведения о количестве штатных единиц, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также возможные надбавки для каждой из должностей (профессий) и месячном фонде заработной платы.

6.16. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

6.18. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, под личную роспись работника (Приложение № 7).

6.19. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работнику производится доплата, в размере 20%.

6.20. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.21. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

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

7. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Производить работнику Учреждения компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в соответствии со ст. 325 ТК РФ и в соответствии с положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 18 декабря 2019 года N 28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и

провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа».

7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, пенсионный, социальный) в размерах, определенных законодательством;

7.3. Своевременно и достоверно оформлять и предоставлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд;

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

7.5. Создавать необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности, а также направленные системы наставничества.

7.6. Не допускать ограничение гарантированных законом и настоящим Договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма содействия в отношении любого Работника в связи с его членством в трудовом коллективе первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельности.

7.7. Предоставлять возможность проведения собраний, заседаний, конференций без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этих целей безвозмездно помещение, а также помещение для хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы.

7.8. Предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

7.9. Предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнения.

7.10. Создать совместно с представителем трудового коллектива совет (комиссию) по работе с молодежью в Учреждении и содействовать его деятельности.

7.11. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодежи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).

7.12. Содействовать в Учреждении активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

8. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого плана заключить соглашение по охране труда (приложение № 4 к коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.1. 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. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.3. Обеспечивать работников моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и закрепленные в локальном нормативном акте «Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств»

(приложение № 5 к коллективному договору)

8.1.4. Обеспечивать своевременную выдачу работникам (определенных категорий) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену на основании локального нормативного документа «Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (приложение № 6 к коллективному договору).

8.1.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам за счет средств учреждения санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви, санитарных принадлежностей по перечню профессий и должностей согласно локального нормативного акта «Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей» (приложение № 8 к коллективному договору).

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ)

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

8.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа трудового коллектива.

8.1.12. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.

8.1.16. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на основании Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. и в соответствии с «Методикой проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты № 33н от 24.01.2014 г.

8.1.17. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда:

- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно Перечня профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (приложение №3 к коллективному договору);
- доплату к окладу (должностному окладу), ставке за работу с вредными и опасными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда.

8.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и методам оказания первой помощи;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, других обязательных медицинских осмотров, (обследований);
- соблюдать правило: «В здании и на территории МДОУ «Детский сад №11» курение запрещено».

8.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять систематический контроль за соблюдением Работодателем и работниками Учреждения требований по охране труда и технике безопасности, контроль за своевременным обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства.
- периодически проверять выполнение Работодателем предписаний комиссии по охране труда, выполнение условий Договора, добиваться их реализации, периодически (один раз в год) отчитываться перед общим собранием трудового коллектива о выполнении условий Договора.

9. Гарантии

Стороны договорились о том, что:

9.1. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий настоящего договора (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных настоящим Договором.

9.3. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.4. Представитель трудового коллектива включается в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, по охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (по пп.2,3,5 ст.81 ТК РФ) ;

- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- платы принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников Учреждения (ст. 135 ТК РФ);-
- применение систем нормирования труда работников Учреждения (ст. 159 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- другие вопросы в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором.

10. Обязательства сторон

10.1. Представитель трудового коллектива

обязуется:

- 10.1.1. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.2. Осуществлять контроль, за правильностью расходования фонда заработной платы.
- 10.1.3. Направлять учредителю, (собственнику) учреждения заявления о нарушении актов о труде, условий коллективного договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения
- 10.1.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному медицинскому страхованию.
- 10.1.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу
- 10.1.6. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.
- 10.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения.
- 10.1.8. Осуществлять контроль, за соблюдением проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.1.9. Совместно с работодателем, обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников, информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Учреждения.
- 10.1.11. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в Учреждении.

10.2. Работодатель обязуется:

- своевременно выполняет свои обязательства по настоящему Договору;
- ежегодно отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору;
- проводит, не менее одного раза в год, проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации;
- рассматривает критические замечания работников, поступивших в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если реализация предложений выходит за пределы компетенции администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решений.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2. Совместно отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении обязательств по договору за год.

11.3. Представитель трудового коллектива осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Работодателя о выполнении Коллективного договора.

11.4. За нарушение Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

11.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. (ст.36 ТК РФ).

11.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действующего Коллективного договора.

11.7. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

11.8. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.