

«МБДОУ «ЦРР - детский сад №6 «Звездочка»
249037 Калужская обл., г. Обнинск, ул. Курчатова, д. 8^а
тел.: (484) 396-11-26, 396-34-86

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№6 «Звёздочка»

 /Шалимова С.А./

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 21 от 26.12.2022г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РААБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 /Ерохина Е.В./

СОГЛАСОВАНО
26.12.2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка
д/с № 6 «Звёздочка» города Обнинска
на 2022-2025 годы**

г. Обнинск
2022 год

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

| НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА | СТР. |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3 |
| РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН | 5 |
| РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ | 6 |
| РАЗДЕЛ 4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ | 7 |
| РАЗДЕЛ 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 8 |
| РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА | 9 |
| РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ | 12 |
| РАЗДЕЛ 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ | 13 |
| РАЗДЕЛ 9. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ | 15 |
| РАЗДЕЛ 10. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ | 18 |
| РАЗДЕЛ 11. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ | 19 |
| РАЗДЕЛ 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА | 19 |
| РАЗДЕЛ 13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ | 19 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 и территориальным соглашением.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка - детский сад № 6 «Звёздочка» города Обнинска, в лице заведующего Шалимовой Светланы Анатольевны, именуемой далее «Работодатель».
- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников системы образования и науки РФ, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад №6 "Звездочка" города Обнинска, в лице председателя Ерохиной Елены Владимировны, именуемым в дальнейшем «Профком».
- работники Учреждения, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с 01.09.2022 г. и действует по 01.09.2025г.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

Профком представляет интересы членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации учреждения денежных средств из заработной платы в размере одного процента.

1.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждения.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе учреждения, внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации качественного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профком не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива образовательного учреждения.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение, а также Городское соглашение.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- согласование с Профкомом;
- учет мнения Профкома;
- 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;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, которые работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, на общем доверии, взаимопонимании и ответственности, признании прав каждой из сторон.

1.16. Заключившие Соглашение стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в данном Коллективном договоре.

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

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ).

Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. *Работники обязуются:*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу образовательного учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения.

2.3. *Работодатель обязуется:*

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать трудовой коллектив образовательного учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать решения об изменении типа образовательного учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании трудового коллектива;
- осуществлять с учетом мнения Профкома мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа образовательного учреждения;
- включать в обязательном порядке председателя Профкома в состав наблюдательного совета в случае изменения типа образовательного учреждения на автономное;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образовательного учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст.2 ТК РФ);

- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- оказывать материальную помощь работникам, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения;
- ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

2.4. **Профком обязуется:**

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;
- оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
- способствовать устойчивой деятельности образовательного учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;
- содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития образовательного учреждения;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации образовательного учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров образовательного учреждения;
- проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ).

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу администрация обязана провести инструктаж по охране труда на рабочем месте и соблюдении техники безопасности производственной, санитарной и личной гигиены, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. А также администрация знакомит работника со следующими документами:

- Устав дошкольного образовательного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;

- Коллективный договор;
- иные локальные акты.

3.3. В случае расторжения трудового договора, в день увольнения (последний день работы) работнику выдается оформленная надлежащим образом трудовая книжка и производится окончательный расчет.

3.4. Работодатель не менее чем за 2 месяца уведомляет профком о предлагаемом массовом (10% и более) сокращении рабочих мест.

3.5. Увольнение работников, достигших пенсионного возраста, осуществляется на общих основаниях согласно требованиям трудового законодательства.

3.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст. 70 ТК РФ)

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

3.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством (ст. 72-76 ТК РФ).

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

4.2. Работодатель дошкольного образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.3. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ) в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии со ст. 191 ТК РФ и действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

4.4. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

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

4.7. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

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

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

- 5.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице Председателя первичной профсоюзной организации Ерохиной Елены Владимировны.
- 5.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль над реализацией коллективного договора.
- 5.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам дошкольного образовательного учреждения.
- 5.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование дошкольного образовательного учреждения.
- 5.5. В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в последней редакции) и Трудовым кодексом РФ работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.
- 5.6. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.
- 5.7. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Нормирование труда всех категорий работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, с учетом результатов специальной оценки условий труда, уставом учреждения. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204)

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

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ):

для воспитателей групп общеразвивающей направленности - не более 36 часов в неделю;

для учителей-логопедов - не более 20 часов в неделю;

для педагога-психолога - не более 36 часов в неделю;

для педагога дополнительного образования - не более 18 часов в неделю;

для инструктора по физической культуре - не более 30 часов в неделю;

для музыкальных руководителей - не более 24 часов в неделю.

Нормирование труда отдельных категорий работников учреждения регламентируется трудовым законодательством (ст.92 ТК РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

С письменного согласия работника данных категорий, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами МБДОУ.

6.2. По соглашению сторон трудового договора работнику 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 (ст. 93 ТК РФ).

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- при работе педагогического работника с детьми с ОВЗ.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников устанавливается графиком работы.

График работы определяется Работодателем по согласованию с Профкомом и доводится до каждого Работника под роспись. Изменения графика работы с каждым работником оговариваются лично Работодателем под роспись заранее, а в случае невыхода работника на работу по болезни и его замещения - в день невыхода заболевшего. Беременные женщины к замене заболевшего работника привлекаются только при их согласии.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается, при возникновении необходимости ведения работ, способствующих бесперебойной работе всех систем МБДОУ.

6.5. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя (для отдельных категорий может быть установлен иной режим рабочей недели, например, сторожа, вахтеры, которые работают по графику).

6.6. Режим работы воспитателя устанавливается в две смены:

Первая смена: с 07.00 до 14.12 часов

Вторая смена: с 11.48 до 19.00 часов

Режим рабочего времени для администрации и обслуживающего персонала устанавливается с 08.00 до 17.00 часов (перерыв на обед - 1 час).

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

6.8 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

6.9. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

6.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- 42 календарных дня: заведующему, старшему воспитателю, воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогу-психологу, учителю-логопеду (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

- 28 календарных дней всем остальным работникам учреждения.

6.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Заведующему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью 10 календарных дней (Постановлением Администрации города Обнинска от 18.01.2013 № 36- п).

6.13. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- Работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I Номенклатуры должностей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, в группах комбинированной направленности продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

Работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I Номенклатуры должностей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, в группах общеразвивающего вида продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней, а именно:

- Воспитатель.
- Инструктор по физической культуре.
- Учитель-логопед.
- Музыкальный руководитель.
- Педагог-психолог.

6.14. Перерыв на обед в учреждении устанавливается по графику утвержденному приказом. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя (работа воспитателей с детьми), воспитателям предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

6.15. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

6.16. Предоставление ежегодных - основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период (для педагогических

работников) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.17. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

6.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.20. Время отпусков может быть изменено по производственной необходимости (в случае болезни, дополнительных отпусков работников).

6.21. Трудовой отпуск может быть перенесен на другое время по просьбе работника при наличии производственной возможности.

6.22. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.23. Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы кроме категорий, указанных в ТК РФ (ст. 122,123) предоставляется также следующим категориям работников:

- многодетным матерям.
- почётным донорам.

6.24. Согласно ст. 128 ТК РФ 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.

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;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, согласуемыми с профкомом.

7.2. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

7.3. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов: в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если работник в день сдачи крови вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.4. Компенсация по возмещению вреда, причиненного здоровью работников вследствие увечья, профзаболевания, связанного с исполнением трудовых обязанностей, предусмотрено в ст. 184 ТК РФ. Виды, объемы и условия предоставления компенсаций в указанных случаях предусмотрены Федеральным законом.

7.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профобразования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотрены ст. 173 ТК РФ.

7.6. Гарантия обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ № 125 от 24.07.1998 года «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в редакции от 21.11.2022г).

7.7. Учреждение предоставляет места в детском саду детям сотрудников вне очереди по согласованию с Учредителем в лице УОО г.Обнинска.

Оплата за содержание детей сотрудников в детском саду устанавливается в размере 50% от родительской платы.

7.8. Первичная профсоюзная организация в лице председателя доводит до сведения сотрудников информации о наличии санитарно-курортных путевок для работников и их детей (до 15 лет) за счет средств социального страхования.

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

- Почетная грамота дошкольного образовательного учреждения;
- Премия за конкретный вклад;
- Памятный подарок;
- Другие формы и методы поощрения.

7.10. Все сотрудники имеют гарантии на обязательное медицинское страхование и прохождение периодического медосмотра за счёт работодателя.

7.11. На основании Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и заключения эксперта по результатам специальной оценки условий труда устанавливается компенсация за работу во вредных и (или) опасных условиях труда некоторым категориям работников.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. 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.

8.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников может осуществляться за счет средств работодателя! раз в 3 года.

8.3. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

8.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173,174,177, 187 ТК РФ). При получении работником организации второго образования соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, предоставлять льготы согласно ст. 174 ТК.

8.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

8.6. В соответствии с новым Порядком аттестации **аттестация педагогов в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям** проводится аттестационной комиссией МБДОУ **один раз в пять лет** на основе оценки профессиональной деятельности педагога в соответствии с распорядительным актом работодателя.

Не подлежат аттестации на соответствие занимаемой должности педагогические работники;

- имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

8.7. Педагогические работники проходят аттестацию по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- наличия учёной степени кандидата и доктора наук;
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет. (По соглашению между министерством образования и науки калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2017-2019 годы, пролонгированный на 2020-2022гг.)

8.8. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

8.9. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

8.10. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

8.11. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит, кроме случаев, описанных в п.8.15. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

8.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - окончания длительного отпуска.
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

8.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

8.14. Допускается продлевать до одного года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

8.15. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.16. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

8.17. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую категорию, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по представлению руководителя и ходатайства профкомитета. (По соглашению между министерством образования и науки калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли пролонгированный на 2022-2025гг.)

9. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

9.1. Оплата труда работников осуществляется в денежной форме на основании Закона Калужской области от 06.07.2011г. № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» (с правками и изменениями, в действующей редакции), в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 6 «Звёздочка» г. Обнинска.

Положение устанавливает систему оплаты труда работников МБДОУ, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее-ФОТ) работников МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 6 «Звёздочка» с учетом квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы, на основании утвержденного штатного расписания в пределах субвенции на выполнение муниципального задания, предоставляемой учреждению на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается органом местного самоуправления городского округа «Город Обнинск» Калужской области (далее - орган местного самоуправления), выполняющим функции и полномочия учредителя, по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТоб} + \text{ФОТмб},$$

где ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТоб - часть фонда оплаты труда Учреждения на оплату труда работников (руководителей, заместителей руководителя, педагогических, учебно-вспомогательных, административно-хозяйственных работников), должности которых установлены Перечнем должностей работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих реализацию программы дошкольного образования, в целях обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - перечень должностей), утверждённым уполномоченным органом государственной власти Калужской области в сфере образования.

ФОТмб - часть фонда оплаты труда Учреждения на оплату труда иных работников, не включенных в перечень должностей, формируемая за счёт средств местного бюджета.

Система оплаты труда устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, включая размеры должностных окладов (в соответствии с Приложением Закона Калужской области от 06.07.2011г.№ 163- ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» (с правками и изменениями, новыми редакциями), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая премии за качество и результативность выполнения работы.

9.2. Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;
- согласования Профкома.

9.3. Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам МБДОУ, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим квалификационным категориям в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории-1,35;
- при наличии первой квалификационной категории-1,18;
- при наличии второй квалификационной категории или подтвердившим соответствие занимаемой ими должности по результатам аттестации-1,09;
- прочим категориям педагогических работников -1,0.

Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений не являющиеся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, что аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности).

9.4. Компенсационные выплаты для работников производятся в размерах, установленных по результатам аттестации рабочих мест либо специальной оценки условий труда.

9.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением о системе оплаты труда. Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

9.6. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного законодательством Калужской области.

9.7. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника образовательного учреждения определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

Установление количества часов по тарификации меньше количества за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

9.8. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности МБДОУ по согласованию с Профкомом и закрепляются в Положении о системе оплаты труда.

Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера и зависят от оценки качества труда работников, применяются в целях материального поощрения сотрудникам МБДОУ в пределах выделенного финансирования.

9.9. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением о системе оплаты труда, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в иных случаях.

9.10. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей).

9.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

Заработная плата в образовательном учреждении за текущий месяц выплачивается не реже 2 раз в месяц путем перечисления на указанный работником расчетный счет в банке, не позднее 5 и 20 числа каждого месяца.

9.12. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника по письменному заявлению.

9.13. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

9.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

9.15. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

9.16. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества работы Общим собранием трудового коллектива создается постоянно действующий орган - комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда сотрудников МБДОУ детский сад «Звёздочка» в составе представителей работодателя и Профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Комиссия обязана прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда, размеров и видов доплат.

9.17. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой должности отдельно.

9.18. В случае изменения фонда оплаты труда работникам МБДОУ и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие данные изменения.

9.19. Индексация заработной платы проводится в соответствии с законодательством Калужской области.

10. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

10.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативно-правовыми актами и необходимостью создания нормальных условий для работы, работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

10.2. Работодатель в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса РФ «Отстранение от работы»:

- Отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом Трудового коллектива.

10.3. За счет бюджетных источников работодатель обеспечивает ежегодный медицинский осмотр работников дошкольного образовательного учреждения, проводит страхование сотрудников.

10.4. Работодатель осуществляет перед началом года проверку охраны труда и подготовки учреждения к занятиям с составлением акта готовности.

10.5. Последний четверг каждого месяца проводится День охраны труда с последующим контролем за устранением недостатков.

10.6. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками, а также с воспитанниками. Работодатель не несет ответственности за последствия, связанные с сокрытием сотрудниками данных о своих хронических заболеваниях.

10.7. Администрация обеспечивает в целях охраны здоровья работников:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режимов;
- снабжение помещений необходимым инвентарем.

10.8. Администрация и коллектив МБДОУ обязуются сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей руководителя и должностных лиц по данным вопросам.

11. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

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

11.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

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

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

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

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

11.7. Стороны имеют право продлять действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.8. Один раз в год заслушивается отчет о выполнении коллективного договора администрацией.

11.9. В течение действия коллективного договора при условии его выполнения вопросы, связанные с трудовыми спорами, решаются в соответствии с действующим законодательством.

11.10. Стороны договорились, что в течение действия настоящего коллективного договора при условии невыполнения одной из сторон условий данного договора вторая сторона имеет право на разрешение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль осуществляется профкомом и администрацией МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 6 «Звёздочка».

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

13.1. Приложения к Коллективному договору являются составной его частью и могут быть приняты на более длительный срок, чем договор с последующим внесением дополнений и изменений.

13.2. К Коллективному договору прилагаются:

- Приложение 1** Выписка из Протокола общего собрания трудового коллектива о заключении Коллективного договора.
- Приложение 2** Выписка из Приказа заведующего Учреждением «Об утверждении Коллективного договора».
- Приложение 3** Соглашение Администрации и профсоюзной организации «МБДОУ «ЦРР - детский сад №6 «Звёздочка» по охране труда.
- Приложение 4** План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охране труда на 2022-2024 годы.
- Приложение 5** ПЕРЕЧЕНЬ должностей, при исполнении которых выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.
- Приложение 6** ПЕРЕЧЕНЬ должностей и работ, связанных с воздействием на кожу вредно действующих веществ, на которые выдаются бесплатно моющие средства.
- Приложение 7** Виды компенсаций, принятые в результате проведения аттестационных рабочих мест по условиям труда в «МБДОУ «ЦРР - детский сад №6 «Звёздочка».
- Приложение 8** ПЕРЕЧЕНЬ должностей, при исполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).