

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательно-речевому развитию детей
№ 74 «Лучик»
(МДОУ «Детский сад №74»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (2021-2024)

Принят на общем собрании
трудового коллектива
« 12 » 05 20 21 г.
Протокол № 01

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия

Регистрационной № 133/2021 » 25.05.2021 г.

Любовь Степановна Озерова Т.О. и Р.У.Т.
(должность, Ф.И.О.)
Шаки- С.Ю. Шакина

От работодателя:

Заведующий
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию
детей №74 «Лучик»

МДОУ «Детский сад №74»
Пяттоева И.Ю.



От работников:

Председатель Общего собрания
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию
детей №74 «Лучик»

МДОУ «Детский сад №74»
Е.А. Агаркова Е.А.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между коллективом работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей №74 «Лучик» (МДОУ «Детский сад №74») далее - Учреждение, представляемым представительным органом трудового коллектива - председателем Общего собрания коллектива в лице Агарковой Елены Анатольевны, избранного на общем собрании коллектива и наделенного соответствующими полномочиями (ст.31 Трудового кодекса РФ), (далее- Представитель ТК) с одной стороны, и Учреждением - работодателем, представляемым заведующим Учреждения в лице Пяттоевой Инны Юрьевны, действующей на основании Устава, (далее – Работодатель или Администрация), с другой стороны, именуемые в дальнейшем Стороны, в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении заключили настоящий Коллективный договор (далее- Договор).

Договор заключен в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.02.2001 № 197 – ФЗ) (с изменениями и дополнениями) (далее-ТК РФ);
- Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117 – ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» (с изменениями от 09.07.2002);
- Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера;
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта";
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010) Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования";
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";
- Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол № 11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год» и иными законодательными и нормативными правовыми актами;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 (в ред. От

07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя Агарковой Елены Анатольевны
- работодатель, в лице заведующего Учреждения Пяттоевой Инны Юрьевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение трех лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению Сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая из Сторон вправе требовать заключения нового коллективного договора.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании Учреждения) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока приведения ликвидации.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся на основе взаимной договоренности Сторон и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ для его заключения.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

1.10. Договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия (ст.50 ТК РФ)

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

1.12. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Стороны, заключившие Договор, отчитываются на общем собрании коллектива Учреждения о соблюдении положений Договора не реже 1 раза в год.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем (заведующий ДОУ) по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателями вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.14. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.15. Приложениями настоящего Договора, являющимися неотъемлемой его частью, являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ "Детский сад № 74" (Приложение № 1);
- Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение моющих,

сmyывающих и обезвреживающих средств МДОУ "Детский сад № 74" (Приложение № 2);

- Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты МДОУ "Детский сад № 74» (Приложение № 3);

- Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей МДОУ "Детский сад № 74" (Приложение № 4);

- Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день МДОУ "Детский сад № 74» (Приложение № 5).

1.16. Стороны договорились, что Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работников Учреждения, по согласованию с представительным органом трудового коллектива (далее-Председателем ТК) (ст.8 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном Учреждении.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в организации (лицее), осуществляющей образовательную деятельность, другой - у работника.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными 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.

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

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

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

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном виде (ст.57 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.10. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, а также других категорий работников, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.12. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.14. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

2.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.16. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса) (ст. 261 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

3.2. Работодатель по согласованию с Представительным органом сотрудников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Представлять 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.173-176 ТК РФ.

3.3.2. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам подтверждать профессиональный уровень работников по замещаемой должности, отнесенной к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (ПКГ)

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ). При этом увольнение считается массовым в случае сокращения численности или штата работников в количестве 50 и более человек в течение 30 дней, согласно п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. Постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 N 89).

4.2. В соответствии с п. 2 ст. 25 Закона о занятости направить не позднее чем за два месяца

в центр занятости сведения о планируемом увольнении работников в связи с проведением организационно-штатных мероприятий. А в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление в адрес работника о сокращении численности или штата работников должно содержать номер приказа о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3 Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Учреждении не менее 2 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ). Выход на работу регулируется графиком работы (сменности), календарным учебным графиком, утверждаемым руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

5.2. Для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ), остальным работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору), Уставом Учреждения и трудовым договором.

5.4. Неполное время работы – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению работника и работодателя;

- по просьбе беременной женщины и женщины, имеющей ребенка до 14 лет;

- по просьбе лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями.

5.5. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные дни и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть

предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренными должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст. 60.2 ТК РФ.

5.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

6. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА

6.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

Заведующий	
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	28+14+16= 58 к.дн. 28+16= 44 к.дн.
Старший воспитатель	28+14+16= 58 к.дн.
Делопроизводитель	28+16= 44 к.дн.
Музыкальный руководитель	28+14+16 = 58 к.дн.
Инструктор по физической культуре	28+14+16 = 58 к.дн.
Педагог-психолог	28+14+16 = 58 к.дн.
Воспитатель группы	28+14+16= 58 к.дн.
Воспитатель группы компенсирующей направленности	28+14+16+14= 72 к.дн.
Учитель -логопед	28+14+16+14= 72 к.дн.
Младший воспитатель	28+16= 44 к.дн.
Повар	28+ 7+ 16 = 51 к.дн.
Шеф-повар	28+ 7+ 16 = 51 к.дн.
Кухонный рабочий	28+16=44 к.дн.
Оператор стиральных машин	28+16=44 к.дн.
Кладовщик	28+16=44 к.дн.
Калькулятор	28+16=44 к.дн.
Кастелянша	28+16=44 к.дн.
Уборщик служебных помещений	28+16=44 к.дн.
Сторож	28+16=44 к.дн.
Дворник	28+16=44 к.дн.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28+16=44 к.дн.
Контрактный управляющий	28+16=44 к.дн.
Специалист по охране труда	28+16=44 к.дн.

6.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляются следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ) по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6 к коллективному договору.

6.1.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, ст.125 ТК РФ.

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

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. 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 с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.3.2. 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;
- мужчинам (мужьям), жены которых находятся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет до -14 календарных дней;
- работникам в связи с юбилейной его датой (30; 40; 50 и т.д.) до -2 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.

6.3.3. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющем образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.03.2021) "Об образовании в Российской Федерации").

6.3.4. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

6.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК РФ).

6.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику одновременно 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.

6.5. Время перерыва для отдыха и питания (не менее 30 минут - ст.108 ТК РФ), а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 74», разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации, Республики Карелия и Петрозаводского городского округа.

7.2. Положение о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 74» устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), стипенд, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечень видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановления Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 г. № 2815 (ред. от 12.07.2018) «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа» (ред. от 12.07.2018);
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.
- е) Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 N 5584 (ред. от 26.06.2020) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций".

7.3. Об изменении системы оплаты труда и размерах заработной платы работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

7.4. Штатное расписание Учреждения 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.

7.5. Заработная плата работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и состоит:

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

7.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорциональному отработанному времени.

7.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по

каждой из должностей (профессий).

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Компенсационная выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа 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.

7.10. 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).

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

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

7.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».

7.14. Размер оклада (должностного оклада), ставки работнику устанавливается руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.15. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Петрозаводского городского округа.

7.16. 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, получение денежных средств осуществляется через банкомат.

7.17. Администрация выдает работникам под личную подпись их расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы.

7.18. 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).

7.19. 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.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложения «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (приложение № 6 к коллективному договору)
- доплату к окладу (должностному окладу), ставке за работу с вредными и (или) опасными условиями, напряженность труда по итогам специальной оценки условий труда.

8.2. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (часть 1 ст.325 ТК РФ).

Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и его несовершеннолетним детям в соответствии с Решением Петрозаводского городского Совета от 18.12.2019 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".

8.3. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, пенсионный, социальный) в размерах, определенных законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять и предоставлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получению дополнительных льгот и т.д.

8.4. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.5. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у

работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (часть 1 ст.325 ТК РФ).

8.6. Предусмотренные законодательством медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования сотрудников учреждения осуществляются за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Администрация в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1.1. 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 права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 1 % от фонда оплаты труда.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

9.3.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с привлечением организаций, включенных в реестры аккредитованных организаций, оказывающих услуги по проведению специальной оценки условий труда.

9.3.3. Обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством

9.3.4. Предоставить работнику другую работу в случае отказа работника от выполнения должностных обязанностей, при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда - на время устранения такой опасности.

9.3.5. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с председателем Общего собрания.

9.3.6. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители трудового коллектива, избранные в члены комиссии на Общем собрании работников.

9.3.7. Осуществлять совместно с председателем Общего собрания контроль за состоянием охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.3.8. Обеспечить прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

9.3.9. Информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых не реже одного раза в год.

9.3.10. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам (определенных категорий) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3 к коллективному договору), смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2 к коллективному договору);

- выдачу работникам за счет средств учреждения санитарной одежды по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5 к коллективному договору.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

10.1. Коллектив работников Учреждения обязуется:

10.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения, локальные нормативные акты Учреждения, указания руководителя (в рамках компетенции), соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные нормативные акты.

10.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности выполнять свои прямые трудовые обязанности (по уважительным причинам).

10.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, умения, навыки, повышать квалификацию в установленном порядке.

10.1.4. Совместно с Администрацией содействовать улучшению психологического климата в Учреждении.

10.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию назначению.

10.1.6. Участвовать в осуществлении программы развития Учреждения, городских и республиканских конкурсах, мероприятиях, проводимых Администрацией, по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

10.1.7. Стремиться к поддержанию деловой репутации и имиджа Учреждения

10.1.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

10.1.9. Соблюдать требования охраны труда.

10.1.10. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры в установленные сроки.

10.1.11. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты в случае необходимости.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

11.1. Администрация и представитель Общего собрания проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

11.2. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников Учреждения по реализации в профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции проводятся следующие мероприятия:

- с целью предотвращения случаев ВИЧ –инфекции среди работников и членов их семей проводятся информационно-образовательная компания, которая включает в себя распространение информации по ВИЧ-инфекции среди сотрудников, включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников;
- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса (Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу);
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению);
- предоставление работникам информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

11.3. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

– сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями;

– руководство Учреждения обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха,

времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения к работе после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии действующим Российским законодательством.

11.4. Доступ к лечению и уходу.

– Учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

– Учреждение оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

12. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

12.1. В целях усиления социальной защищённости молодых работников Администрация обязуется:

12.1.1. Создать совместно с Председателем ТК комиссию по работе с молодёжью в Учреждении и содействовать её деятельности.

12.1.2. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, 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).

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

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости РК.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона и виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий Договор действует в течение 3 лет со дня его подписания Сторонами.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев окончания срока действия данного Договора.

11.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

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

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