

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 166 «Буратино» г. Брянска
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детским садом № 166 «Буратино» г. Брянска

И.В. Чащина
М.П. 

От работников:

Председатель СТК
МБДОУ детского сада № 166
«Буратино» г. Брянска

Т.А. Полина
М.П. 

Коллективный договор подписан сторонами «27» ноября 2023г.

Брянская
городская администрация
241002, г.Брянск,
пр-т Ленина, 35

Зарегистрировано

Рег.№ 1138

«27» 12 2023г.

Заместитель: Главы
городской администрации



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 166 «Буратино» г. Брянска (далее - Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники дошкольного образовательного учреждения, являющиеся членами общего собрания Совета трудового коллектива, в лице их представителя – Совета трудового коллектива, председатель Совета трудового коллектива - Полина Татьяна Алексеевна;

Работодатель в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением Чащиной Инессы Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторон.

1.6. Администрация и СТК обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.7. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность согласно ст.55 ТК РФ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, расторжения трудового договора с заведующим дошкольным образовательным учреждением (работодателем).

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации дошкольного образовательного учреждения, коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации, (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору и являются неотъемлемой его частью.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке, внесению изменений и принятию коллективного договора(далее -Комиссия).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с СТК:

- 1) Положение об оплате труда работников;
- 2) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 3) правила внутреннего трудового распорядка;

- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и (или) обезвреживающими средствами;
- 6) нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день;
- 9) перечень должностей, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников;
- 10) перечень должностей работников, которые проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- 11) перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 12) штатное расписание.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления дошкольным образовательным учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- по согласованию с СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе дошкольного образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ)

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

2.8. Работодатель обязуется:

Уведомлять СТК 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 (одновременное высвобождение 20% и более работников Учреждения), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием Учреждения по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления органов службы занятости, профкома с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 3 лет;
- проработавшие в данном Учреждении свыше 15 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж до 2 лет педагогической работы;
- семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), имеющие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатель СТК, не освобожденный от основной работы;
- работники, имеющие почетные звания, ведомственные знаки отличия;
- работники, имеющие статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения).

2.10. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в Учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

2.11. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

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

2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.14. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.15. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

2.16. Работодатель обязуется:

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

2.16.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.16.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

2.16.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (должностные оклады), ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.16.5. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

-награжденных государственными наградами Российской Федерации;

-награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;

-победителей, занявших первое место, а также лауреатов и призеров, занявших второе и третье места регионального этапа Всероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления высшей квалификационной категории предусматривается работникам из числа профессорско– преподавательского состава организаций высшего образования, имеющих квалификационные категории в других отраслях и (или) учёные степени или учёные звания, при приёме на педагогические должности. Также предусматривается установление высшей квалификационной категории без наличия первой квалификационной категории.

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших призовые места, и лауреатов в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (*Приложение 1*), трудовым договором.

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.

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.5. В случае производственной необходимости персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

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

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

Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно не уведомила о нем работника (не позднее чем за 14 дней до его начала) или своевременно не была произведена его оплата.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени может осуществляться только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.7. В соответствии со статьями 115 ч. 2, 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог, старший воспитатель, заведующий Учреждения, заместитель заведующего.

3.8. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

3.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя учреждения, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. (*Приложение № 8*)

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.11. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2 предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, прилагается (*Приложение № 2*)

3.12. Стороны пришли к соглашению, что работник Учреждения имеет право на основании письменного заявления согласно ст. 128 ТК РФ на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- в случае проводов детей в армию - до 3 дней.

3.13. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.14 Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

3.15. Продолжительность отпуска, а также возможность деления его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

3.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения СТК может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников Учреждения, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель

обеспечивает воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.18. Предоставлять работникам по письменному заявлению право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на 2 рабочих дня в год.

Конкретный день или дни прохождения для прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.1.2. Оплата труда работников устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, Положением об оплате труда работников Учреждения 4.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с СТК

4.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Установленная при тарификации заработная плата педагогическим работникам Учреждения выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни: 10 и 25 числа каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.7. Изменение размеров ставок (окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

4.8. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии Учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения

4.9. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов. (*Приложение 3*)

4.14. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада). 4.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.16. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.17. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

4.18. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных работник Учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до их получения.

4.19. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат работникам выплачивается денежная компенсация в размере, установленном законодательством РФ.

4.21. В случае организации и проведения СТК забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения

4.23 Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области "Об охране труда в Брянской области" работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда **5.2.** Ежегодно предусматривать на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических

медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования денежные средства в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

5.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 30% в случае наличия в ДООУ работников предпенсионного возраста) в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

5.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.5. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки (за счет средств работодателя). *(Приложение №4)*

5.6. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98г. №125.

5.7. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

5.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

5.9. Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам специальной одежды, моющих и обезвреживающих веществ в соответствии с действующим законодательством *(Приложение 5)*;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды.

5.10. Совместно с СТК организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.11. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовые договоры.

5.12. Создать комиссию на охрану труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и СТК.

На общем собрании работников Учреждения ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

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

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года по мере необходимости

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

5.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с СТК (ст. 212 ТК РФ).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работникам учреждения компенсируются расходы на питание в следующих размерах: 50% - заведующим, воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, заместителям заведующих по хозяйственной части;

100% - помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений, кладовщикам, завхозам, поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим, выполняющим норму рабочего времени, установленную за ставку (оклад) заработной платы.

6.2. Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения повышается тарифная ставка, оклад (должностной оклад) заработной платы на 30 процентов в первые три года работы.

6.3. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательное учреждение в год окончания учебного заведения, выплачивается единовременное денежное пособие в соответствии с нормативным правовым актом Брянской городской администрации.

6.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.5. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется на основании нормативных правовых актов Министерства образования и науки РФ.

Аттестация заведующего учреждения осуществляется на основании статьи 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

6.6. Особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);

- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- имеющих ученую степень или ученое звание;

- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период;

- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных конкурсов, проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

6.7. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная работа и соответствующие награды за эту работу.

6.8. В целях защиты интересов педагогических работников:

6.8.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.8.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

6.8.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохраняется выплата заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.9. Работодатель готовит представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Работодатель направляет педагогических работников на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.10. Педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории

6.11. В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогическим работникам продлевается выплата заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.13. Родители (законные представители), являющиеся работниками учреждения, имеют льготы по оплате за присмотр и уход за ребенком в дошкольном образовательном учреждении.

6.14. Работники учреждения при уходе в отпуск получают разовую материальную помощь, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

6.15. Содействовать выделению средств из местного бюджета для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников учреждения и их детей.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК.

7.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.6. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.7. Работодатель по согласованию с СТК рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов СТК по социально-трудовым вопросам в соответствии ТК РФ.

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами СТК, в случае, если они уполномочили СТК представлять их интересы.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 8.4.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда стимулирующих доплат и надбавок.
- 8.5.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.6.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.7.** Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения .
- 8.8.** Представлять и защищать трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.9.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.10.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 8.11.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 8.12.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования .
- 8.13.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.14.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.15.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.16.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонафицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 8.17.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

9.1. Стороны считают необходимым:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, производить наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных

Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, устанавливать надбавки к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- повышать профессиональную квалификацию молодых работников;
- развивать творческую активность молодёжи;
- обеспечивать гарантии и компенсации работников из числа молодежи в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в срок до 7 дней комиссией по разработке, внесению изменений и принятию коллективного договора. **10.5.** Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. **10.7.** Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

11.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

11.2. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор с последующим внесением дополнений и изменений.

11.3. К коллективному договору прилагаются:

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №166 «Буратино» г. Брянска (Приложение № 1)**

Перечень профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
(Приложение № 2)

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплату за вредные условия труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.
(Приложение № 3)

Перечень должностей работников МБДОУ детского сада №166 «Буратино» г.Брянска которые проходят медицинские осмотры.
(Приложение № 4)

Перечень профессий и должностей работников МБДОУ детского сада № 166 «Буратино» г.Брянска которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств
Приложение № 5)

Перечень профессий и должностей имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
(Приложение № 6)

Перечень должностей работников МБДОУ детского сада 166 «Буратино» г.Брянска подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников
(Приложение № 7)

Перечень должностей МБДОУ детского сада № 166 «Буратино » г.Брянска, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
(Приложение № 8)

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №166 «Буратино» г. Брянска
(Приложение № 9).

