

Представитель работодателя:
Заведующий

МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала

Курдина Н.И. Курдина
(подпись)

«12» октября 2022 г.

М.П.



Представитель работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала

Бубенцова Е.А. Бубенцова
(подпись)

«12» октября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 5 р.п. Тамала
(МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала)
на 2022-2025 годы

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

04 11 20 22

Регистрационный № 2936

Специалист [подпись]

р.п. Тамала

Представитель работодателя:
Заведующий

МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала

_____ Н.И.Курдина
(подпись)

«___» _____ 2022 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС №5 р.п. Тамала

_____ Е.А. Бубенцова
(подпись)

«___» _____ 2022 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 5 р.п.Тамала
(МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала)
на 2022-2025 годы

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 р.п. Тамала является правовым актом, определяющим социально- трудовые отношения между Работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 р.п.Тамала (далее – МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала) в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работодателя и работников в лице их представителей по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных прав и гарантий; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель в лице его представителя, заведующего МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала Курдиной Надежды Ивановны (далее – Работодатель);
- работники МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя, председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС №5 р.п. Тамала Бубенцовой Елены Александровны (далее - Профсоюз).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала, включая его филиалы. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и обязуются его выполнить.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6. Основные права и обязанности сторон определены Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала, утвержденными с учётом мнения Профсоюза.

1.7. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала и расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала.

1.9. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.10. При смене формы собственности МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Обязательства представителей сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнёрства **стороны обязуются:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, исполнять обязательства и договоренности, определённые настоящим коллективным договором.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Повышать результативность деятельности МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, культуру и дисциплину труда.

2.2.2. Принимать исчерпывающие меры по обеспечению полного и своевременного финансирования МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Создавать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.6. Проводить разъяснительную работу по вопросу совершенствования системы оплаты труда в МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала.

2.2.7. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.8. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

2.2.9. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.2.11. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование и пенсионное страхование работников.

2.2.13. Создавать условия для участия представителей Профсоюза в работе органов управления МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Содействовать стабильной и эффективной работе МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

2.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.3. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, укреплению морально-психологического климата в коллективе.

2.3.4. Содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2.3.5. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.4. Стороны считают следующими приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, установление наставникам доплаты за работу с ними;
- обеспечение мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами и трудовым договором;
- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

2.5. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций между Работодателем и Профсоюзом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя и лиц его, представляющих, информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в коллективных переговорах по подготовке и принятию коллективных договоров.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

3.1.3. Трудовые договоры с работниками МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 59 ТК РФ).

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными актами.

Условия трудового договора, в том числе условия оплаты труда, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.1.5. Наименования должностей и профессий работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н) и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.1.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня

фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

3.1.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.1.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

3.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных норма.

3.1.10. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала регулируются статьями 253-264 ТК РФ.

3.1.11. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет организуется в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала в соответствии со статьями 265-272 ТК РФ.

3.1.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьями 77, ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия соглашений и коллективного договора.

3.2.2. Ознакомить работника под роспись при приёме на работу (до подписания трудового договора) с действующими Уставом МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

3.2.3. Осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

3.2.5. Выдать работнику в день прекращения трудового договора трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.2.6. Уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.7. Выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

IV. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Проводить анализ кадрового потенциала МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров.

4.1.2. Совместно рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, разрабатывать планы обеспечения занятости и меры

по социальной защите работников, при реорганизации, ликвидации МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, сокращении штатов или численности работников.

4.1.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, работникам:

- с семейными обязанностями при наличии двух и более иждивенцев;
- отнесенным в установленном порядке к категории граждан пред пенсионного возраста;
- получившим профзаболевание или производственную травму;
- входящим в выборные коллегиальные органы первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

4.1.4. Не допускать увольнения:

- работников пред пенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- двух работников из одной семьи одновременно при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- работников, в связи с сокращением численности или штата МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

4.1.5. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать занятость работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала в соответствии с законодательством РФ с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

4.2.2. Создать комиссию, которая будет заниматься вопросами высвобождения, при увольнении работников в связи с ликвидацией МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, сокращением численности или штата.

4.2.3. Предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку не позднее, чем за два месяца персонально при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (ст.180 ТК РФ).

4.2.4. Уведомить Профсоюз не менее чем за три месяца письменно о возможном массовом сокращении работников, указать причины и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

4.2.5. Предлагать работнику при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

4.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников использовать естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидировать вакансии;
- уволить совместителей;
- приостановить прием новых работников других профессий;
- сократить численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничить совмещение профессий.

4.2.7. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, сокращением численности или штата работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, свободное от работы время - не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – внебюджетные средства МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала).

4.2.8. Выплачивать увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала либо сокращением численности или штата работников (пункт 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выходное пособие в соответствии со статьёй 178 ТК РФ.

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.3.2. Участвовать в мероприятиях, направленных на сохранение рабочих мест и предотвращение массовых увольнений работников.

4.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536), с учётом:

- а) режима деятельности МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, связанного с 10,5-часовым пребыванием воспитанников при пятидневной рабочей неделе;
- б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим

работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической педагогической работы педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой ими должности, иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала утверждаются Работодателем с учётом мнения профкома МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала. Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха для отдельных работников, режим которых отличается от общих правил, установленных в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, определяется трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

5.4. В МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала устанавливается пятидневная рабочая неделя с 10,5-часовым пребыванием обучающихся.

5.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. Режим работы заведующего, заместителей заведующего по воспитательной и методической работе, руководителей структурных подразделений определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.7. Режим рабочего времени воспитателя определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

5.8. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей или комбинированной направленности устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

С письменного согласия воспитатель может выполнять педагогическую работу в группах компенсирующей или комбинированной направленности сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы с оплатой пропорционально фактически определенному объёму педагогической работы.

5.9. Для работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.10. При выполнении отдельных видов работ, когда работниками не может быть соблюдена установленная в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.11. Привлечение работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя и с учётом мнения профкома.

5.12. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.13. Работник с письменного согласия наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

5.14. Работа педагогических работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963).

5.15. Периоды приостановки деятельности МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала по реализации образовательной программы дошкольного образования для воспитанников в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.16. Работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала ежегодный основной отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется, как правило, в летний период.

5.17. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в соответствии с графиком отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.18. График отпусков, утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.19. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.22. Педагогическим работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

продолжительностью 42 календарных дня:

- заведующему,
- заместителям заведующего;
- воспитателям;
- инструктору по физкультуре;
- музыкальному руководителю;
- педагогу-психологу;

продолжительностью 56 календарных дней:

- учителю-логопеду.

Педагогическим работникам, которые работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью, составляющей 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у других категорий работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала составляет 28 календарных дней (работникам-инвалидам – 30 календарных дней).

5.23. Педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставлять длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления педагогическим работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года является приложением к коллективному договору.

5.24. Работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, утверждается с учётом мнения Профсоюза.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.26. Стороны договорились:

5.26.1. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – один день;
- мужчине при рождении ребёнка – один день;
- бракосочетания детей работников – один день;
- бракосочетания работника – один день;
- похорон близких родственников – три календарных дня;
- родителям выпускников - один день;
- переезд на новое место жительства - два календарных дня;
- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ - один день;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – три календарных дня.

5.26.1.1. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – два календарных дня.

5.26.2. Вводить режим гибкого рабочего времени по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.26.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

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.

VI. Оплата и нормы труда

6.1. В области оплаты труда **стороны договорились о следующем:**

6.1.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 15 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – 30 числа каждого месяца.

В феврале (15 и 28).

Заработная плата выплачивается путём перечисления ее на лицевой счёт работника на основании его заявления.

6.1.2. Заработная плата устанавливается работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала трудовыми договорами в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

Система оплаты труда МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала включает:

- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- расчетный должностной оклад заведующего;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов (у педагогических работников) в зависимости от уровня образования; стажа; квалификационной категории (коэффициенты квалификации); специфики работы (коррекционные группы), уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительный объем работы;
- стимулирующие выплаты.

6.1.3. Работодатель принимает локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты и стимулирования труда в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда, с соблюдением процедуры учета мнения профкома (ст. 135, 372 ТК РФ).

6.1.4. Компенсационные выплаты за работу в особых условиях устанавливаются работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала в соответствии с Перечнем (конкретными наименованиями) и размерами выплат компенсационного характера работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала. Перечень разрабатывается самостоятельно в соответствии с действующим законодательством с учётом мнения профкома и является приложением к Положению о системе оплаты труда.

6.1.5. Работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплата труда повышается на 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.1.6. Доплаты за дополнительный объем работы производятся работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала в соответствии с Перечнем (конкретными наименованиями) и размерами доплат за дополнительный объем работы

работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала. Перечень разрабатывается самостоятельно в соответствии с действующим законодательством с учётом мнения профкома и является приложением к Положению о системе оплаты труда.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

6.1.7. Работникам производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

6.1.8. Оплата труда лиц, работающих в МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих законодательству.

6.1.9. Стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии с Положением о системе стимулирования труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала на оплату труда работников.

6.1.10. Работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6.1.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

6.1.12. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производятся только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 ТК РФ и иными федеральными законами. При этом заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50 % с учетом всех удержаний.

6.1.13. Оплата труда работникам МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала производится как за сверхурочную работу в тех случаях, когда переработка рабочего времени ими осуществлялась вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполнялась за пределами рабочего времени, установленного графиками работы. Оплата производится в соответствии с действующим законодательством или, по желанию работника, может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.1.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При выплате заработной платы в соответствии с ч. 1 ст. 136 ТК РФ извещать в письменной форме каждого работника МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала о ее составных частях, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Сведения о составных частях заработной платы доводятся до сведения работника посредством предоставления ему расчетного листка, форма которого утверждается Работодателем с учётом мнения профкома (ч.2 ст. 136 ТК РФ).

Расчётный листок выдаётся работнику один раз в месяц (при начислении и выплате второй части заработной платы), когда Работодателю станут известны окончательные суммы, подлежащие выплате и удержанию.

6.2.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст. 234 ТК РФ, приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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 расчёта включительно. При невыплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.2.4. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения норм трудового законодательства при установлении Работодателем системы оплаты труда работников.

6.3.2. Участвовать в соответствии с трудовым законодательством в разработке локальных нормативных актов МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, и осуществлять контроль по их реализации.

6.3.3. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

VII. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

7.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

7.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и

внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2.2. Вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

7.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, в соответствии с положением, являющимся приложением №6.1 к настоящему коллективному договору, осуществлять управление профессиональными рисками.

7.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

7.2.7. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

7.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 10 процентов от базового оклада.

7.2.11. Обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

7.2.12. Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение работниками

- обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

- в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации;

- санитарного гигиенического обучения и аттестации в установленном законодательством порядке.

7.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный

режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

7.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры (инструктора по физической культуре, руководитель физического воспитания):

- обеспечивать учителей физической культуры (инструктора по физической культуре, руководитель физического воспитания) информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.2.15. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

7.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

7.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах/аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

7.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

7.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

7.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

7.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных

настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VIII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

8.1. **Стороны совместно** рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право педагогических работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.2.2. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

8.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.2.4. Сохранять за работниками место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в случае их направления для повышения квалификации и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.2.5. Предоставлять работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

8.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.2.6. Устанавливать педагогическому работнику квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии

уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить работнику оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

8.3. Стороны договорились, что по ходатайству первичной профсоюзной организации детских садов Тамалинского района, входящей в структуру районной организации профсоюза:

8.3.1. Педагогическому работнику – члену Общероссийского Профсоюза образования, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.3.2. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу;

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода из указанного отпуска;

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых перед наступлением пенсионного возраста истек срок действия квалификационной категории, до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

9.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;

- осуществлять выплату без задержек работникам пособий по государственному социальному страхованию;

- производить страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять страховые взносы в пенсионный фонд и фонд социального страхования в размерах, определенных законодательством РФ,
- в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;
- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.1.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования;
- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых Работодателем в органы Пенсионного фонда сведений о стаже и заработке застрахованных членов Профсоюза;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала :

9.2.1. Работодатель обязуется:

- выделять денежные средства на оплату обязательных периодических медосмотров работников 1 раз в год и на психиатрическое освидетельствование работников не реже одного раза в 5 лет в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»;
- выплачивать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;
- проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условий;
- организовать отчетность за состоянием охраны здоровья работающих;
- планировать денежные средства для выплаты материальной помощи работникам в случаях, указанных в п. 6.1.11.

9.2.2. Профсоюз обязуется:

- контролировать выделение средств в полном объеме на оплату обязательных периодических медосмотров и психиатрическое освидетельствование работников; своевременность и правильность сохранения среднего заработка работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед Работодателем и коллективом задачи по их предупреждению;
- содействовать членам Профсоюза в приобретении санаторно-курортных путёвок;
- контролировать выделение денежных средств для выплаты материальной помощи работникам в случаях, указанных в п. 6.1.12.

9.3. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:

9.3.1. Работодатель обязуется:

- выделять профкому из средств от приносящей доход деятельности денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;
- оказывать поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.
- предоставлять по письменному заявлению родителям (опекуну, попечителю) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который установлен федеральными законам.

9.3.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия среди работающих и членов их семей;
- информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
- оказывать содействие работникам в организации оздоровления детей в каникулярный период;
- выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза;
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;
- организовывать чествование ветеранов войны и труда, поздравления членов Профсоюза с праздниками, днями рождениями и т.д.

9.4. Работодатель и Профсоюз оказывают содействие работникам, пожелавшим принять участие в жилищных программах, реализуемых на территории Пензенской области.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и профкома детских садов Тамалинского района определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), «Об общественных объединениях» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Генеральным

соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования, Соглашением о социальном партнёрстве между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки, настоящим коллективным договором.

10.2. Стороны договорились:

10.2.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.2. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний профкома, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику и средства связи.

10.2.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель (заместитель) и члены профсоюзных органов МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала - без предварительного учета мотивированного мнения комитета Пензенской городской организации Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

10.2.4. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения работников с соблюдением мотивированного мнения профкома, а председателя Профсоюза - с согласия Тамалинской районной профсоюзной организации.

10.2.5. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет по безналичному расчету на счет Пензенской областной комитет профсоюза работников народного образования и науки профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель и лица, его представляющие, не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

10.3. Лица, нарушившие права Профсоюза, несут ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

XI. Заключительные положения

11.1. Дополнения и изменения в течение срока действия коллективного договора принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

11.3. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, уведомляет письменно другую сторону не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

11.4. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор производится на общем собрании работников.

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

11.5 Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора с подтверждением соответствующими документами.

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

11.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ.

11.9. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

11.10. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

11.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его

текст до всех работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

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

11.13. Коллективный договор, подписанный сторонами, с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.14. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

11.15. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение №1. Положение о Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением.

Приложение №2. Порядок взаимодействия работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение №3. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

Приложение №4. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

Приложение № 5. Форма тарификационного списка

Приложение № 6. Форма расчетного листка

Приложение №7. Основания для осуществления оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием

Приложение № 8. Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение №9. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение №10. Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала

Приложение №11. Положение о системе управления охраной труда

Приложение № 12. Соглашение по охране труда

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 206207823956372999289752484386853790447614924922

Владелец Курдина Надежда Ивановна

Действителен с 23.04.2025 по 23.04.2026