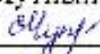



Управление образования администрации муниципального
образования городского округа «Усинск»
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад» с. Мутный Материк
«Усинск» кар кытшын муниципальной юбилён администрацияса
йöзöс велöдöмöн веськöдланöн
«Челядьöс видзанöн» школабдз велöдан Мутный Материк сикт
муниципальной сьöмкүд учреждение

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работников:
Председатель Совета
МБДОУ «Детский сад»
с. Мутный Материк
 Е.А. Чупрова

От работодателя:
Заведующий МБДОУ «Детский сад»
с. Мутный Материк
 М.В. Ванюта



Принят общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад»
с. Мутный Материк
Протокол № 3 от «31» марта 2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,
с замечаниями
Регистрационный № *135-К/2021*
от «*13*» *Март* 20 *21* г.
Начальник управления труда:
 Н.В. Мастрасова
п.и.д.

Содержание

1. Общие положения

- 1.1. Цель коллективного договора
- 1.2. Предмет коллективного договора
- 1.3. Стороны коллективного договора
- 1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора
- 1.5. Действие коллективного договора
- 1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор
- 1.7. Выполнение коллективного договора

2. Рабочее время и время отдыха

3. Оплата труда

4. Гарантии и компенсации

5. Развитие персонала

6. Условия и охрана труда

7. Гарантии деятельности совета коллектива

8. Приложения

- 8.1. Правила внутреннего трудового распорядка
- 8.2. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк
- 8.3. Перечень профессий и должностей, связанных с опасными условиями труда, которым установлены гарантии и компенсации
- 8.4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и техники безопасности
- 8.5. Перечень профессий работников, получающих бесплатно сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты
- 8.6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие (или) обезвреживающие средства
- 8.7. Перечень должностей и профессий, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

1. Общие положения

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад» с. Мутный Материк (далее - «Работодатель»).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе детского сада;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

В случае принятия органами государственной власти и муниципального самоуправления решений, улучшающих положение работников детского сада по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» в лице заведующего МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк, Ванюта Марины Валерьевны, и «Работники» в лице председателя Совета МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк, Чупровой Екатерины Александровны, (далее – Совет).

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед

другом, обязуются соблюдать их и выполнять. При разработке коллективного договора использовать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденные решением трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.4.1. Работодатель обязуется:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на детский сад в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
- При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы). При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.
- Не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
- Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера 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, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

- Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

- Не устанавливать испытательный срок при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

- Изменять условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

- Уведомлять Совет МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением. Уведомление Совета МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- Расторгать трудовой договор в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником можно только с учетом мнения (по согласованию) Совета МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк.

- Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации или дополнительного образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации можно

только с учетом мнения (по согласованию) Совета МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк.

- Проводить аттестацию работников на соответствие занимаемой должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы (если иное не установлено законодательством), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности. По рекомендации аттестационной комиссии такие лица назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

- Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

- Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с Советом МБДОУ «Детский сад» с. Мутный Материк.

- При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- Предусмотреть мероприятия, направленные на трудоустройство выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу, а в дальнейшем призванных на военную службу;

- Взаимодействовать с образовательными организациями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курса;

- Сопровождать инвалидов при трудоустройстве, закрепить наставника при трудоустройстве инвалида из числа высококвалифицированных работников старшего поколения;

- Установить преференции для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, инвалидов трудоспособного возраста, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости: неполный рабочий день;

- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- Установить льготы и компенсации народным дружинникам в соответствии с законодательством Республики Коми;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Рассматривать представления Совета при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- Информирование коллектива о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях;
- Разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

1.4.2. Председатель Совета как представитель работников обязуется:

- Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда присущими совету методами и средствами;
- Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
- Организовывать и осуществлять общественный контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством;
- В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Советом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- Отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;
- Представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.
- Принимать участие в подготовке локальных документов детского сада в области охраны труда, улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда;
- Обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, в судебных органах и в комиссиях по трудовым спорам в детском саду по вопросам нарушений законодательства об охране труда, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;
- Проводить обучение уполномоченных лиц по охране труда и членов комитета по охране труда от совета;
- Проводить совместно с Работодателем смотр-конкурсы среди уполномоченных лиц по охране труда совета.

1.4.3. Работники обязуются:

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, санитарные правила и нормы;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказания услуг, росту производительности труда;
- Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- Воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора

Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами с 31.03.2021 г. по 30.03.2024 г.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников детского сада, независимо от их должности, членства в Совете, длительности трудовых отношений с детским садом, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней, с даты подписания сторонами, Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель ознакомляет работника с настоящим Договором.

В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии по ст. 44 ТК РФ. Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и Советом, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.7. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке формах и сроках.

В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

2. Рабочее время и время отдыха.

2.1. Стороны договорились:

Рабочее время работников - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

- Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ). У мужчин нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ),

- Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

- Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом детского сада, трудовым договором.

- Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников детского сада к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом заведующего.
- Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.
- За работу в районе Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);
- Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со ст. 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем.
- Педагогические работники имеют право на длительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы) (ст. 335 ТК РФ).

3. Оплата труда

3.1. Стороны договорились:

Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад» с. Мутный Материк осуществляется на основе Положения о выплатах компенсационного характера и Порядка материального стимулирования работников, разработанных в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, предусмотренных:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;

- Приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 17 декабря 2018 года № 464-п «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- Приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 13 сентября 2019 года № 394-п «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- Постановлением Администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 6 ноября 2019 года № 1618 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- Государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми и администрации муниципального образования городского округа «Усинск», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

3.2. Установить следующую структуру заработной платы:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- выплаты компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка) и иные выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника; доплаты молодым специалистам детского сада и т.п.)

- надбавки и доплаты стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет), премии и иные поощрительные выплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам). Надбавки и доплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам при наличии в учреждении средств, выделенных учредителем на данные выплаты.

Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (оплата стоимости проезда, обучения, отдыха и другие).

В структуру минимального размера оплаты труда, определенную ст. 129 и 133 ТК Российской Федерации, входят не только тарифные ставки, оклады (должностные оклады), но и компенсационные выплаты и надбавки и доплаты стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), премии и другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

Установить, что должностные оклады, тарифные ставки работникам детского сада, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения.

Молодым специалистам может быть закреплен наставник, которому производится доплата за наставничество в размере, определенном Положением о надбавках и доплатах стимулирующего характера.

Оплата труда работников детского сада осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате.

Предельный размер районного коэффициента к заработной плате составляет - 1,5, а предельный размер процентной надбавки за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате (в процентах) составляет 80.

Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера выплачивается работникам детского сада в полном объеме с первого дня работы в учреждении.

Работникам детского сада, заключившим договор о работе в организациях, расположенных в районе Крайнего Севера и прибывших по вызову Работодателя в соответствии с этим договором на работу в дошкольное учреждение из других районов Российской Федерации предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью - по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

- оплачиваемый отпуск продолжительностью до семи календарных дней для обустройства на новом месте, право на который сохраняется в течение трех месяцев со дня заключения трудового договора;

- в случае переезда работника к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, производится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью - по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер детского сада.

3.3. Работодатель обязуется:

- Заработную плату выплачивать в денежной форме (в рублях) не реже чем два раза в месяц, 15 и 30 числа каждого месяца путем перечисления на ее лицевой счет Работника в банке за счет работодателя.

- Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях

произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в порядке, установленном ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

- Сверхурочную работу оплачивать в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет экономии фонда оплаты труда.

- Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра с учетом доплаты в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

- Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и других), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда за время фактической занятости в таких условиях. До проведения специальной оценки условий труда работодатель не вправе отменять или уменьшать указанные выплаты.

4. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

- Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку.
- При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Коми и Постановлением администрации МО ГО «Усинск».
- При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.
- В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.
- Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста (за три и менее года до пенсии);
- проработавшим в организации более десяти лет.
- При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
- С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений детского сада, где невозможно приостановить деятельность);
- приостанавливает прием на работу новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
- Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией дошкольного учреждения, сокращением численности или штата работников детского сада, предоставляется свободное от работы время (не менее шести часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 318 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:
- оплачивает 1 раз в два года стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.
- ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- в случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон.
- производит расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- своевременно и полностью перечисляет средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5. Развитие персонала

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада и осуществляет выплату

работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

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

- Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже, чем один раз в три года.

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

- Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

- По вопросам аттестации педагогических работников стороны договорились о том, что аттестация осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6. Условия и охрана труда

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

- Выделять денежные средства на мероприятия по охране труда;

- Проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ);

- Создать комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители совета коллектива (ст. 218 ТК РФ);

- Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в детском саду;

- Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, правилам пожарной безопасности (ст. 212 ТК РФ);

- Организовать проверку знаний работников дошкольного учреждения по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), диспансеризацию и вакцинацию работников (ст. 212, 213 ТК РФ);
- Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей в случае наличия медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ);

Не допускать к работе работника:

- Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- Не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- Не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр и вакцинацию.
- Работодатель обеспечивает условия и охрану труда работников;

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

- Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, санитарные правила и нормы, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по детскому саду;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Немедленно извещать своего заведующего или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- Проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), диспансеризацию и вакцинацию.

6.3. Совет коллектива обязуется:

Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах по этой области;

Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

Разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

Обеспечивать контроль создания и соблюдения безопасных и здоровых условий труда на производстве;

7. Гарантии деятельности Совета коллектива

7.1. Работодатель обязуется обеспечить:

Рассмотрение в 15-дневный срок обращений, заявлений и предложений Совета;

Соблюдение прав и гарантий Совета;

Участие представителей Совета в работе конференций (совещаний, собраний) работников детского сада, освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от работников на срок, определяемый соглашением сторон;

Предоставление Совету при необходимости помещений для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;

Предоставлять Совету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания;

Содействовать Совету в широком информировании работников о деятельности Совета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

В документе пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 20 листов

Заведующий МБДОУ «Детский сад»
с. Мутный Материк



Ванюта М.В. Ванюта

2021 г.

