

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
комбинированного вида «Рябинушка»

(название организации)

641230, Курганская область, Варгашинский муниципальный округ Курганской области,
рабочий поселок Варгаши, улица Космонавтов, 1А тел.(35233) 2-69-06

(местонахождение, контактные телефоны)

" 20 " март 2024 года



Зарегистрировано

№ регистрации 24-03-06

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя:

Архипова Лариса Владимировна, заведующий муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка»

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников:

Лушникова Марина Валентиновна, председатель профсоюзного комитета
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида «Рябинушка»

(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан " 24 "ноября 2023 г.

3. Срок действия договора

с " 24 "ноября 2023 г. по " 23 "ноября 2026 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений №

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

от работодателя:

Заведующий МКДОУ

«Детский сад комбинированного
вида «Рябинушка»

(Л.В. Архипова)

« 24 » ноября 2023г.



от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 (М.В. Лушникова)

« 24 » ноября 2023г.

Коллективный договор

муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида «Рябинушка»

на 2023-2026гг.

Принят на общем собрании
трудоового коллектива

« 24 » ноября 2023 г.

р. п. Варгаши
Варгашинского муниципального округа
Курганской области
2023 год

от работодателя:

Заведующий МКДОУ
«Детский сад комбинированного
вида «Рябинушка»
_____ (Л.В. Архипова)
« 24 » ноября 2023г.

от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ (М.В. Лушникова)
« 24 » ноября 2023г.

МП

Коллективный договор
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида «Рябинушка»
на 2023-2026гг.

Принят на общем собрании
трудового коллектива

« 24 » ноября 2023 г.

р. п. Варгаши
Варгашинского муниципального округа
Курганской области
2023 год

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка», представленный в лице заведующего Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» Л.В. Архиповой, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя М.В. Лушниковой, уполномоченного общим собранием коллектива.

1.3 При составлении проекта коллективного договора стороны предоставляют необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4 Коллективный договор подписан сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии).

1.5 Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников МКДОУ «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка», других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.6 Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 24.11.2023 года (ст.43 ТК РФ). По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст.43 ТК РФ).

1.7 Действие коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования, изменения типа муниципального учреждения. При ликвидации Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.9 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.10 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.11 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.12 Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.13 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и

вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Структура и содержание коллективного договора

2.1 Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2 В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

2.3 Коллективный договор фиксирует распространяемые на Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

3. Обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный.

3.2 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с федеральным, региональным, территориальным отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3 С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные рабочие места;
- проводить перепрофилирование производства, переобучение работников, создавать новые рабочие места.

3.4 Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штата или численности работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения сокращения штата или численности работников, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);

- предусматривать первоочередное увольнение временных работников и работающих по совместительству;

- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов или численности предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

3.5 Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.6 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.7 Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста (без матери или без отца).

3.8 В случае если обстоятельства связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

4. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

4.1 Педагогическим работникам Учреждения с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ТК РФ ст.333) - не более 36 ч. в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов в неделю.

Для сторожей установлен режим работы по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени, период учета - год. Отработанные сверхурочные часы оплачиваются согласно ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работу сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни не учитывают при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере. В случае если эта работа оплачена в повышенном размере, либо компенсирована предоставлением другого дня отдыха (ст. 99, 152 ТК РФ).

4.2 Трудовой распорядок учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), которые утверждаются работодателем с учетом мнения профкома Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Рябинушка» и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ), Уставом ОУ, трудовым договором, должностными инструкциями работников и функциональными обязанностями, возлагаемыми на них.

4.3 Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем (ст. 262 ТК РФ). Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти

перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

4.4 Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные, нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя (ст.113 ТК РФ).

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится согласно ст. 153 ТК РФ. Часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивают не менее чем в двойном размере всем работникам. В случае если на выходной или не рабочий праздничный день выпадает только часть рабочего дня (смены), тогда в повышенном размере оплачивают часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113, 153 ТК РФ).

4.5 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней (ст. 115ТК РФ), педагогических работников – 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466), учителя-логопеда, учителя – дефектолога, воспитателя, работающего в группе компенсирующей и комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

Отзыв работника допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст. 124 ТК РФ):

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при выполнении работником государственных обязанностей;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

4.6 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 Т К РФ).

4.7 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом

мнения профком не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.8 Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или по их желанию, в любое удобное для них время - рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до исполнения младшим из детей 14 лет, участники боевых действий по защите Отечества.

4.9 По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.10 В соответствии со ст. 335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком до одного года педагогическим работникам согласно ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ» - предоставлять дополнительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4.11 Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы предоставляется:

- женщинам-работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

4.12 Работнику, проработавшему в течение года без больничного листа предоставлять два оплачиваемых календарных дня дополнительно к очередному отпуску (при наличии фонда оплаты труда).

4.13 Работа в Учреждении не производится в следующие дни:

- 1-6, 8 января – Новогодние каникулы; (ст.112 ТК РФ)
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.14 Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) в группах

либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

Во время проведения текущего (косметического) ремонта, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в данное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала периода ремонта, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536). Оплата труда работников за время ремонта производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу ремонта.

В период ремонта педагогические работники и обслуживающий персонал с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.15 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.16 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

4.17 Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Продолжительность перерыва для отдыха и питания должна быть от 30 минут до 2-х часов, которая не включается в рабочее время. При продолжительности ежедневной работы (смены) работника не превышающей 4 часов перерыв на отдых и питание не предоставляется (ст.108 ТК РФ).

5. Оплата труда

5.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2 Стороны подтверждают:

5.3 Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Варгашинского муниципального округа.

Учреждение в соответствии с Федеральным законом №273-ФЗ, Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, используя по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

5.4 Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.5. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из тарифных ставок и должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

5.6 Порядок и условия оплаты труда работников, порядок и условия начисления компенсационных, стимулирующих выплат Учреждения из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение №2). Положение утверждается работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения (ст. 135 ТК РФ).

Система оплаты труда работников Учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание, тарификационные списки Учреждения.

5.7 Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме подлежащей выплате; форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца;
- выплачивать заработную плату расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца (при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда) (ст. 136 ТК РФ);

- при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 календарных месяца, предшествующих периоду в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положения работников (ст. 139 ТК РФ);
- расчет среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится также за последние три календарных месяца и делится на 29,3 – среднемесячное число календарных дней, если это не ухудшает положения работников (ст. 139 ТК РФ).

5.8 Работникам, приостановившим работу в случае задержки заработной платы более 15 дней, производится оплата в размере средней заработной платы.

5.9 Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.10 Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда до одного года с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; до одного года:
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;
- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ;
- истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении оплаты по квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

5.11 Изменение должностных окладов производятся:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;
- при наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в отпуске, его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.12 Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется с письменного согласия работников за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой, регулируются соглашением сторон трудового договора. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа сверхурочная, в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными условиями труда), устанавливается в размерах не ниже, предусмотренных действующим законодательством.

5.13 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.14 Производить доплаты за время фактической работы во вредных условиях по результатам специальной оценки условий труда 24% оклада (должностного оклада), в том числе:

- за работу у горячих плит;
- за работу, связанную с мойкой и применением кислоты, щелочей и других химических веществ;
- за работу связанную с высокой влажностью.

5.15 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме.

5.16 Оказывать из средств материального стимулирования и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь к юбилейным датам (50лет - всем работникам учреждения, 55лет-женщинам, 60 лет - мужчинам), проработавшим в организации от 5лет до 10 лет- 50% от тарифной ставки (должностного оклада); от 10лет до 15 лет- 75% от тарифной ставки (должностного оклада); свыше 15 лет- 100% от тарифной ставки (должностного оклада); по соглашению с председателем Профкома.

5.17 Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст.157 ТК РФ).

6. Аттестация педагогических работников. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников

6.1 Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.2 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

6.2.1 Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

6.2.2 Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

6.2.3 Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

6.2.4 Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления.

6.2.5 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.2.6 Аттестационная комиссия Учреждения может дать рекомендацию работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников, лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

6.3 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

6.3.1 Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

6.3.2 В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

6.3.3 Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

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

6.3.5 Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

6.3.6 Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

6.3.7 Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

6.3.8 Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

6.3.9 Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, вступает в силу со дня его вынесения.

6.3.10 На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников Департамент образования и науки Курганской области издает распорядительный акт об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, который размещают на официальном сайте в сети "Интернет".

6.3.11 Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

6.4 Работодатель обязуется:

6.4.1 В начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определён список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

6.4.2 Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определять с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.4.3 Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника. В

случае увольнения указанные документы передать педагогическому работнику под роспись.

6.4.4 Всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности основывать и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

6.4.5 Не допускать увольнения работника вследствие недостаточной квалификации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

6.4.6 Не допускать увольнение работников вследствие недостаточной квалификации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

6.4.7 Увольнение работников вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4.8 В случае направления работника на курсы дополнительного профессионального образования, сохранить 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).

6.4.9 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

6.4.10 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением, при получении высшего второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органов управления образования (ст. 177 ТК эти гарантии не предусмотрела).

6.4.11 Для обеспечения получения дополнительного профессионального образования работников Учреждения не реже, чем 1 раз в 3 года предусматривать в районном бюджете выделение необходимых средств.

7. Охрана труда

7.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0.2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение №3).

7.2 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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 знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико – токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико – токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемым им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео – аудио – или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном статьей 373 ТК РФ;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.3 Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке 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 определения категории работника) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

8.1 Предоставлять профкому для работы помещение с телефоном.

8.2 Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- членам профкома 1 час в неделю;

- профгруппоргам 1 час в неделю.

8.4 Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания смены. Выделять для этой цели зал в согласованные сроки.

8.5 Бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

9. Заключительные положения

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль выполнения обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

Заведующий

_____ Л.В. Архипова

Председатель ППО

_____ М.В. Лушникова

Работники ознакомлены с данным коллективным договором на общем собрании трудового коллектива « 24 » ноября 2023года.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью

Защитный МКОУ «Детский сад
и дошкольного вида «Рябинушка»

Д.В. Архипова

