



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
КИМОВСКИЙ РАЙОН**

Ленина ул., д. 44 а, г. Кимовск,
Тульская область, 301720
Тел.: (48735) 5-29-92, факс: 5-29-92
E-mail: ased_mo_kimovsk@tularegion.ru
<https://kimovsk.tularegion.ru>

20.05.2024 №13-12/2024

На № _____

**Заведующей МКДОУ: д/с № 14
комбинированного вида**

Лексиковой Т.Н.

**Председателю первичной
профсоюзной организации
МКДОУ: д/с № 14
комбинированного вида**

Горбатовой М.В.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования Кимовский район сообщает, что коллективный договор на 2024-2027 годы муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения: детский сад №14 комбинированного вида зарегистрирован «16» мая 2024 года.

Регистрационный номер 01-32/1214.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Первый заместитель главы
администрации
муниципального образования
Кимовский район**

Т.В. Ларионова

Исп. Маслова Наталья Сергеевна
тел. 8(48735) 5 29 99

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения:
детского сада № 14 комбинированного вида
(МКДОУ: д/с № 14)
на 2024- 2027 годы**

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников МКДОУ: д/с № 14, их гарантии, компенсации и льготы, взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - заведующего МКДОУ: д/с № 14 (далее учреждение) Лексиковой Татьяны Николаевны;
- работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя
- председателя первичной профсоюзной организации Горбатовой Марии Владимировны.

1.2. Стороны в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные трехсторонним отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении муниципального образования Кимовский район на соответствующий период, областным трехсторонним Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на соответствующий период.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон 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, содержащим нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор является основой при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и действующими Соглашениями на уровне отрасли.

В случае изменения условий отраслевых соглашений или заключения новых соглашений работодатель (или первичная профсоюзная организация) в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений или дополнений в условия коллективного договора.

1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва

общего собрания работников в установленном законом порядке, статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.10. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Действие коллективного договора распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с указанным работодателем.

Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов первичной профсоюзной организации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников;

2.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию;
- привлекать членов первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования;
- обеспечивать участие первичной профсоюзной организации в работе органов управления учреждением, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

2.4. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации осуществляет:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации;
- привлечение работника к сверхурочной работе;
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- изменение условий труда работника;
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального

образования работников;

- формирование комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по распределению стимулирующих выплат, по аттестации работников;
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

2.5. Первичная профсоюзная организация:

- способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;
- разъясняет работникам положения коллективного договора;
- представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде;
- добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения с первичной профсоюзной организацией;
- осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;
- информирует членов первичной профсоюзной организации о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов;
- организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу;
- ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов первичной профсоюзной организации;
- выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок;
- оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- организует информирование, правовой всеобуч для работников;
- участвует в организации летнего оздоровления детей работников;
- оказывает материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

2.6. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- состоянием охраны труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда.

3. Трудовые отношения

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работником заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств. Внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.5. Стороны подтверждают:

- заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается;
- работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с Уставом учреждения,

правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором;

- не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации;

- с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

- объем нагрузки работников больше или меньше чем на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия;

- возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- объем нагрузки работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих сотрудников;

- работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату;

- в день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы; трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя;

- если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя;

- изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит

в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников;

- в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии);

- работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала;

- увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производит с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.6. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Решение вопроса о том, кто из работников имеет более высокую производительность и квалификацию, принимает работодатель.

При равной производительности труда и квалификации в соответствии с Трудовым кодексом РФ предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- супруги военнослужащих;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту.

3.7. Нельзя уволить в связи с сокращением численности или штата:

- беременную женщину;

- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- работника, воспитывающего без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Условия и порядок установления нагрузки педагогических работников регулируется нормами приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.3. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из

установленной продолжительности отпуска.

4.4. Педагогические работники, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

4.7. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.8. График отпусков необходимо в первую очередь согласовывать со следующей категорией сотрудников:

- работниками, имеющими трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- несовершеннолетними;
- родителями, приемными родителями, опекунами или попечителями, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работниками, усыновившими ребенка в возрасте до 3 месяцев;
- работниками, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»;
- беременными перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- супругом, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- супругом военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;
- участниками Великой Отечественной войны, инвалидами войны, ветеранами боевых действий, в том числе получившим инвалидность;
- героями Советского Союза, героями России, полными кавалерами ордена Славы;
- героями Социалистического Труда и полными кавалерами ордена Трудовой Славы;
- мобилизованными работниками или поступившими на военную службу по контракту в течение шести месяцев после службы;
- работниками, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;
- работниками, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;
- другими лицами в соответствии с законодательством РФ.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. Право на ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году имеют следующие работники:

- работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работники, осуществляющие уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;
- работающие пенсионеры по старости;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы).

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и заведующим:

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, переездом на новое место жительства, проводов детей на военную службу, тяжелое заболевание близкого родственника до 3 календарных дней.

4.11. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.12. Работнику-инвалиду любой группы предоставляется основной ежегодный отпуск продолжительность не менее 30 календарных дней.

4.13. Работнику, имеющему детей инвалидов, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых дней отпуска подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. График согласовывается с заведующим.

4.14. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.16. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.17. Предоставление работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет два рабочих дня раз в год; работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста один рабочий день раз в год; всем остальным работникам один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации с

сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы, на основании законодательства в сфере охраны здоровья.

День для прохождения диспансеризации предоставляется на основании заявления работника и приказа работодателя.

5. Оплата труда и нормы труда

Стороны подтверждают:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников МКДОУ: д/с № 14, разработанным в учреждении в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом размер повышения оплаты труда работников, занятых на таких работах, составляет не менее 4% до 12% должностного оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

5.5. Производить доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, стаж педагогической работы, за работу, не входящую в должностные обязанности работников, конкретные размеры которых определяются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.8. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.9. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

5.11. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера к должностному окладу.

5.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 числа и 20 числа каждого месяца.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается

денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на один пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.16. Заработная плата при временной дистанционной работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

5.17. Проводится индексация заработной платы в те же сроки и размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области.

5.18. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.19. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате.

5.20. Заработная плата сохраняется в полном размере за работниками:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения в следствии нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель должен:

- направлять педагогических работников на профессиональное обучение (не реже чем один раз в три года) или дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности;
- в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на

обучение работодателем;

- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием первичной профсоюзной организации;
- 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 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Аттестация педагогических работников

7.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

7.2. Аттестация заместителей руководителя в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда.

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительного отпуска сроком до 1 года;
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;

- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

7.5. График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

7.7. Работодатель:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.8. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

7.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.10. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов.

7.11. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

8. Условия и охрана труда и здоровья

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель:

- создает на паритетной основе совместно с первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;
- совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда;
- проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года;
- обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с первичной профсоюзной организацией;
- обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;
- предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;
- обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда;
- обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет;
- оказывает содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

8.2. Работники:

- соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;
- правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты;
- извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- имеют право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.3. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда;
- избирает уполномоченных по охране труда;
- принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками;
- обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;
- в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и так далее) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

9.1. Работодатель:

- обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами;

- соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации в учреждении;
- включает по уполномочию работников представителей первичной профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления организацией;
- предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения профсоюзных собраний и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, интернет и др.;
- способствует осуществлению представителями профсоюза контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;
- способствует посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- предоставляет первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации.

9.2. Стороны признают:

- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;
- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

9.3. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением

положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Представитель работодателя:

заведующий МКДОУ: д/с № 14

_____ Т.Н.Лексикова
« ____ » _____ 2024 г.

Лицо, уполномоченное
представителем работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ: д/с № 14

_____ М.В.Горбатова
« ____ » _____ 2024 г.