

**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №53 «Радуга» г. Лесосибирска»**

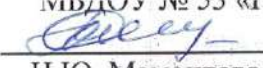
662548, Красноярский край,
г. Лесосибирск, ул. Белинского, 23Б,
ИНН /КПП 2454026853/245401001
ОГРН 1172468020350
ОКПО/ОКОПФ 12773397/75403
ОКАТО 04422000000
ОКВЭД/ОКФС 85.11/14
ОКТМО/ОКОГУ 04722000001/4210007

Р/с №40701810904071000492
УФК по Красноярскому краю
(МБДОУ «Детский сад №53 «Радуга»)
Финансовое управление
администрации г.Лесосибирска
л/с 20196Ю44520
Тел. 8(39145) 6-20-45
E-mail: detsad_53 @maill.ru

Принят на собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от «18» мая 2023г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 гг**



От работников
Председатель СМК
МБДОУ № 53 «Радуга»

Н.Ю. Мамонтова

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I.	Общие положения.....	3
II.	Срок действия коллективного договора.....	4
III.	Задачи и обязательства сторон.....	5
IV.	Оплата труда.....	7
V.	Рабочее время, время отдыха, отпуска.....	15
VI.	Повышение квалификации. Переподготовка работников учреждения.....	18
VII.	Условия высвобождения работников.....	19
VIII.	Охрана труда. Охрана здоровья. Пожарная безопасность. Социальное страхование.....	20
IX.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	21

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Количество календарных дней отпуска для сотрудников ДОУ (согласно нормам по должности).....Приложение №1
2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.....Приложение №2
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств.....Приложение №3
4. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный и периодический медосмотр.....Приложение №4
5. Соглашение по охране труда.....Приложение №5

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 53 «Радуга» города Лесосибирска» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральными Законами РФ «Об образовании», Уставом ДООУ и иными законодательными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 5 июня 2023 года и действует до 4 июня 2026 года.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя председателя Совета трудового коллектива Мамонтова Н.Ю. (далее – «Представитель»);
- работодатель в лице его представителя заведующего С.М.Бурковой, действующего на основании Устава.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется руководителем образовательного учреждения на уведомительную регистрацию в управление труда г. Лесосибирска.

1.17. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.19. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одной недели со дня получения соответствующего запроса.

1.20. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.21. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива:

- 1) Положение об оплате труда работников.
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3) Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
- 4) Соглашение по охране труда.

II. Срок действия коллективного договора

2.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и собранием трудового коллектива с последующим уведомлением всех Работников.

III. Задачи и обязательства сторон

3.1. Основная задача работодателя - обеспечить организационные и экономические условия для плодотворной работы всех сотрудников Учреждения, правильной постановки воспитательно-образовательной работы с детьми.

3.2. Основная задача Совета трудового коллектива – обеспечить защиту прав и интересов работников в области индивидуальных и коллективных трудовых и связанных с трудом отношений.

3.3. Обязанности работодателя:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
- обеспечивать подготовку информации для собрания трудового коллектива Учреждения по вопросам финансового положения, увольнения работников по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ, прогнозу развития Учреждения, предстоящих структурных преобразований, изменений штатного расписания и связанных с этим высвобождением работников, а также по другим важным вопросам, оказывающим влияние на жизнедеятельность Учреждения в целом;
- обеспечивать достоверность и полноту представленных в Пенсионный фонд РФ сведений о стаже и заработке застрахованных лиц и своевременную уплату страховых взносов на финансирование трудовых пенсий;
- неукоснительно исполнять требования статьи 15 федерального закона № 27-ФЗ от 01.04.1996 года о бесплатной передаче каждому застрахованному лицу копии сведений, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного страхового лица.

3.4. Работодатель имеет право:

- осуществлять управление, планирование, контроль над деятельностью Учреждения, определять перспективы его развития;
- осуществлять прием на работу, подбор и расстановку кадров, поощряет работников, налагает взыскания и увольняет с работы;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения;
- принимать и (или) утверждать локальные нормативные акты;

3.5. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические, профессиональные и иные права и интересы работников на уровне образовательного учреждения, в органах местного самоуправления, общественных и иных организациях;
- обеспечивать работников Учреждения правовой и социальной информацией;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других

видов социальной защиты работников на уровне образовательного учреждения, а также контроль за выполнением коллективного договора;

- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, вплоть до организации забастовок;
- обращаться в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав работников Учреждения;
- организовывать оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для работников Учреждения и их семей.

3.6. Обязанности работников:

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, иные нормативные акты;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и экологической безопасности;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

Перечень обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, трудовыми договорами, должностными инструкциями и положениями.

3.6.1. За невыполнение обязанностей работниками на производстве к ним применяются меры воздействия в соответствии с законодательством РФ.

3.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации не реже, чем 1 раз в 3 года (в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами);
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- проходить один раз в пять лет аттестацию согласно Положению о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

IV. Оплата труда

4.1. Система заработной платы, размера окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №53 «Радуга».

4.2. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится 2 раза в месяц 11 (зарботная плата) и 26 (аванс) числа.

4.3. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы:

4.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

4.3.3. Минимальные размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3813,0 <*>
2-й квалификационный уровень		4231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8942,0

	профессионального образования	
--	-------------------------------	--

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305,0 рублей,

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3813,0
2-й квалификационный уровень	4023,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4231,0
2-й квалификационный уровень	4650,0
3-й квалификационный уровень	5109,0
4-й квалификационный уровень	6448,0

4.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

- Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений;

K – повышающий коэффициент.

4.3.5.1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4.3.5.2. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 4.3.5.3. настоящего Положения применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

4.3.5.3. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента %
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25
		15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.	50

4.3.5.4. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 4.3.5.3. настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 4.3.5.3. настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{зар}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

4.4. Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося слова «Заслуженный»<*** *>	со 15%
	при наличии почетного звания, начинающегося слова «Народный». <***>	со 20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося слова «Заслуженный» <***>	со 25%
	при наличии почетного звания, начинающегося слова «Народный» <***>	со 30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	40%
1.3.	при наличии почетного звания, начинающегося слова «Заслуженный». <***>	со 35%
	при наличии почетного звания, начинающегося слова «Народный» <***>	со 40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за заведование элементами инфраструктуры: <*****>	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.1.	поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	за обеспечение своевременного составления (утверждение, представление) учетно-отчетной документации финансово-хозяйственной деятельности учреждения и (или) обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса	60%
	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и	20%

	<p>заклучившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением либо продолжающим работу в учреждении.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	
	<p>краевые выплаты воспитателям учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****></p>	<p>718,4 рубля</p>

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам учреждения (далее – учреждение).

Для групп, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся (воспитанников).

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

4.4.1. Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

4.4.2. На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.5. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ – при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующего в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Работники, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

4.7. Совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно по соглашению сторон. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится по согласованию сторон трудового договора.

4.8. Оплата сверхурочных работ, в выходные и праздничные дни, в ночное время, оплата времени простоя производится:

4.8.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки;

Продолжительность сверхурочных часов не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.8.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.8.4. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.9. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами для организаций, финансируемых из бюджета.

4.10. Удержания из заработной платы производятся только в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.11. Каждому вновь принятому работнику при заключении трудового договора разъясняются условия оплаты труда, установленные льготы и преимущества, знакомят с коллективным договором и локальными актами, затрагивающие интересы работника.

4.12. Производить стимулирующие выплаты сотруднику ДОУ, уполномоченному по ОТ за разработку локальных актов и ведение документации по технике безопасности и охране труда согласно Положения оплаты труда по МБДОУ «Детский сад № 53 «Радуга».

4.13. Производить стимулирующие выплаты сотруднику ДОУ, ответственному за разработку локальных актов и ведение документации по безопасности образовательного процесса согласно Положения оплаты труда по МБДОУ «Детский сад № 53 «Радуга».

4.14. Производить стимулирующие выплаты сотруднику ДОУ, ответственному за разработку локальных актов и ведение документации по пожарной безопасности согласно Положения оплаты труда по МБДОУ «Детский сад № 53 «Радуга».

4.15. Производить стимулирующие выплаты сотрудникам ДОУ, ответственным за ведение и разработку материалов для сайтов: МБДОУ и Министерства образования (**bus.gov**) согласно Положения оплаты труда по МБДОУ «Детский сад № 53 «Радуга».

4.16. Производить стимулирующие выплаты председателю СТК за организацию работы заключения коллективного договора по осуществлению контроля за его выполнением согласно Положения оплаты труда по МБДОУ «Детский сад № 53 «Радуга».

4.17. Установить ненормированный рабочий день следующим категориям работников ДОУ:

- Заведующий;
- Завхоз.

За ненормированный рабочий день производить персональные выплаты в размере до 30% согласно Положения оплаты труда по МБДОУ «Детский сад № 53 «Радуга».

V. Рабочее время, время отдыха, отпуска

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. (Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, женщины, входящие в состав данной категории работающих, согласно ст. 320 ТК РФ, должны работать по 36 часовой рабочей неделе.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4 Отдельным категориям работников, согласно Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №53 «Радуга» производится выплата за сложность, напряжённость и особый режим работы.

5.5. Общие выходные дни - суббота, воскресенье. Для отдельных категорий (сторожа) в соответствии с графиком работы. В предпраздничные дни время работы сокращается на один час.

5.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

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

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

5.8. Сторож работает по графику, составленному и утвержденному заведующим МБДОУ согласно нормы рабочего времени (суммированный учет рабочего времени может производиться ежеквартально или в течение года) (ст. 103 ТК РФ).

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех работников учреждения.

График работы в летнее время утверждается приказом заведующего.

5.11. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, установить обеденный перерыв в рамках рабочего времени, согласно Приказа Минобрнауки России: №536 от 11.05.2016г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

5.14. Работодатель обязуется:

5.15. Предоставлять отпуск работнику согласно:

- ст. 115 ТК РФ - Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ст. 117 ТК РФ - Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ФЗ № 273 «Об Образовании» от 29.12.2012г. ст.47 п.5 «Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации»;
- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» № 4520-1 от 19 февраля 1993 года продолжительностью 16 календарных дней;
- Постановлением Правительства РФ №466 от 14.05.2015 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»;
- ст. 115 ТК РФ, ст.23 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ» - ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;
- предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года предусмотренных ст.335 ТК РФ, ФЗ №273 «Об Образовании» от 29.12.2012г. ст.47 п.5 и иными Федеральными законами в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за работу с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ; Постановление Администрации города Лесосибирска Красноярского края №9 от 13.01.2015г., Постановление Администрации города Лесосибирска Красноярского края №144 от 05.02.2016г.).

5.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам занятым на работах с вредными условиями труда.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в связи:

- с регистрацией брака - до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- с проходами детей работника на военную службу – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

VI. Повышение квалификации.

Переподготовка работников учреждения

6.1. Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институте повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утвержденным Работодателем ежегодно.

План определяет персональный список, сроки и формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый год. План должен соответствовать программе и перспективам развития учреждения.

6.3. Работодатель обязан:

- предоставить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года ФЗ «Об Образовании» №273 от 29.12.2012г. ст. 47 п.5;
- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» Приказ Минобрнауки №276 от 07.04.2014г.

6.4. В соответствии с ст. 173-176 ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени.

Предусмотренные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые, образовательные учреждения должны иметь государственную аккредитацию, дополнительный отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка.

VII. Условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

7.3. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а также по п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

7.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

7.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий;
- увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей.

VIII. Охрана труда. Охрана здоровья.

Пожарная безопасность. Социальное страхование.

8.1. Работодатель обязан обеспечить безопасность труда и условий согласно с ст.212 ТК РФ, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, и несет ответственность за это в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Стороны обязуются сотрудничать в деле повышения достигнутого уровня безопасности и действующих в учреждении гарантий прав работников в области охраны труда, в области пожарной безопасности в ДООУ, созданию здоровых и безопасных условий труда, проведения профилактической работы по предотвращению производственного травматизма.

8.3. Работодатель обязан:

8.3.1. Проводить с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении обучение и инструктаж по правилам охраны труда, правилам пожарной безопасности, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Осуществлять проверку знаний работниками требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности 1 раз в год.

8.3.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности для каждого рабочего места.

8.3.3. Проводить текущий ремонт помещений Учреждения, механизмов, электроустановок, вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности, улучшать условия труда работников, согласно мероприятиям по охране труда и пожарной безопасности (*Приложение №5*).

8.3.4. Своевременно обеспечивать работающих положенной по нормам сертифицированной спецодеждой, спецобувью и защитными средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) Учреждения (*Приложение №2*). Своевременно производить замену, стирку ремонт спецодежды и спецобуви.

8.3.5. Обеспечивать работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, помещением для обогрева и отдыха.

8.3.6. Обеспечивать Учреждение медицинской аптечкой, укомплектованной выбором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.3.7. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.3.8. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи, пострадавшим на производстве инструктаж по ОТ, ТБ и ПБ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по ОТ, ПБ и ТБ.

8.3.9. Производить финансирование мероприятий по охране труда ТК РФ ст. 226.

8.3.10. Производить бесплатные медицинские осмотры ТК РФ ст.213, приказ Минздравсоцразвития № 29н.

8.3.11. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии ФЗ РФ №426 от 28.12.2013г.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Гарантии (ст. 164 ТК РФ) - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

9.2. При предоставлении гарантий и компенсаций (ст. 165 ТК РФ) соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Работникам (ст. 165 ТК РФ) предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

9.2.1. При направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ). Условия и порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определены в ст. 168 ТК РФ.

9.2.2. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

9.2.3. При избрании в органы самоуправления и в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).

9.2.4. При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 175, 176 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определен ст. 177 ТК РФ.

9.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения в ст. 180 ТК РФ. Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ.

9.2.6. При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя. За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

9.2.7. При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работника. Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

9.2.8. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ).


9.2.9. При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ). За работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

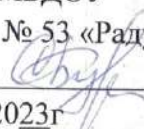
9.2.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ) за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для

прохождения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов, согласно Постановлению администрации города Лесосибирска № 511 от 26.05.2016 г.

9.3. Производить выплаты по итогам специальной оценки условий труда ФЗ № 426 от 28.12.2013г.

9.4. Работники образовательного учреждения пользуются всеми льготами и гарантиями, установленными законодательством РФ, законодательством Красноярского края, правовыми актами администрации г. Лесосибирска.

Председатель
Совета трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №53 «Радуга»
Н.Ю. Мамонтова 
« 05 » июня 2023г

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 53 «Радуга»
С.М.Буркова 
« 05 » июня 2023г

В данном
Коллективном
договоре прошито
скреплено печать
скреплено печать
1 лист
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №53
«Радуга»
Буркова С.И.

