

Коллективный договор

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад компенсирующего вида № 146»
г. Саратова на 2023 -2026 г.

От работодателя

Заведующий МДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 146»
г. Саратова



О.П. Астафьева

М.П.

От работника

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 146»
г. Саратова

Е.Ю. Коваленко

Юридический адрес: ул. Саперная, дом 6 а.

Телефон: 35- 12 - 89

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

Регистрационный № 150/23-КД от «14.02» 20 23 г.

М.П.



Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 57 от 08.02.2023 г.

1. Общие Положения.

Настоящий Коллективный договор между работниками муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратова в лице профсоюзного комитета (председатель – Коваленко Е.Ю.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и Работодателем в лице заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратова (Астафьевой О.П.), действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», а также в законах Саратовской области «О социальном партнерстве» и от 28.11.2013 г. № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области». С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения коллектива квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и, опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

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

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течении 3 лет.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за

выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора, внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без Письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР);

- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

2.10. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида №146».

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации предприятия.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым считать сокращение 10 % работников в течении 3 месяцев.

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

2.20. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).

2.22. В случае появления вакантных должностей преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявление возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения;
- приостановку приема новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;
- с учетом мнения профкома снижение нагрузки работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3. Время труда и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя. Два выходных - суббота и воскресенье.

3.3. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой.

3.4. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций: за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;
- работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном

размере;

➤ работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.7. Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, (ребенка инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работнику по согласованию с работодателем.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись.

Мобилизованные и их семьи имеют право брать отпуск в удобное для них время в течении 6 месяцев после службы.

3.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской деятельности в соответствии с положением о порядке предоставления длительного отпуска.

3.10. По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест в 2016 году оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

- за ненормированный рабочий день — заведующему ДОУ, заведующему хозяйством сроком на 3 календарных дня.

По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест в 2021 году оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

- за вредные условия труда (поварам, подсобному рабочему, водителю автомобиля) сроком на 7 календарных дней.

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при регистрации брака - сроком на 3 календарных дня;
- в случае смерти близкого родственника - сроком на 2 календарных дня;
- при юбилее, если он приходится на рабочий день, - сроком на 1 календарный день.

3.12. Согласно ст. 185.1 ТК РФ работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации:

- работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста

и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

На основании п. 8.1. постановления Правительства Саратовской области от 26.03.2020 г. № 208-П «О введении ограничительных мероприятий в связи с угрозой распространения коронавирусной инфекции (COVID-19)» с изменениями на 16.06.2021 постановление Правительства Саратовской области от 16.06.2021 г. № 456-П «О внесении изменения в постановление Правительства Саратовской области от 26.03.2020 г. № 208-П» при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19):

- работникам предоставляется отгул (оплачиваемый день) на следующий день после вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком на 1 календарный день.

3.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в статье 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней;

- при праздновании свадьбы детей — 2 календарных дня;

- родителям в первый день занятий в школе — 1 день;

- для проводов детей на военную службу — 2 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника — 2 календарных дня.

3.14. Время отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут при рабочей неделе — 40 часов.

4. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратова, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда дошкольного учреждения разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений образования, утвержденного решением

Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» (далее - решение 32-354, Положение 32-354)

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения, устанавливаемая (в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения заведующего, заместителя руководителя и др. учитываются группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение.

4.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих учреждения, не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами самоуправления.

4.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6.1. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несет руководитель Организации.

4.6.2. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей (кроме руководителя Организации и его заместителей), специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих Организации устанавливаются решением Саратовской городской Думы.

4.6.3. Размеры доплат и надбавок работникам Организации определяются на основании Положения, утвержденного руководителем Организации и согласованного с профсоюзной организацией.

Размеры доплат и надбавок руководителю Организации определяются на

основании Положения, утвержденного Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты и надбавки руководителю Организации выплачиваются на основании приказа Учредителя, работникам Организации - на основании приказа руководителя Организации в пределах средств, направляемых Организацией на оплату труда.

4.6.4. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Организации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.6.5. Повышение должностных окладов работникам; надбавки к должностным окладам по основной работе работников; порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников и другие вопросы оплаты труда работников определяются «Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратова»

4.6.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, определяются в Положении о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников Организации, принимаемом работодателем по согласованию с представительным органом работников.

4.6.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.6.8. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

4.6.9. Объем средств, направляемых на оплату труда Организации, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В Организации выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников Организации на текущий финансовый

год.

4.6.10. Индексация (увеличение) размеров должностных окладов работников Организации, за исключением работников, оплата которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Саратов» на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Повышение оплаты труда работников, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в размер и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего Организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год не может превышать 2,5 - кратный размер среднемесячной заработной платы работников Организации. (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего).

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

4.7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, определяется в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется учреждением самостоятельно с учетом достижений, в зависимости от результатов и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника. Размер выплаты стимулирующего характера работникам закрепляется приказом работодателя.

Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения устанавливается в размере не менее 15 % фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда в учреждении, сформированных с учетом всех имеющихся источников дохода.

Использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без связи с достижениями в результатах и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника должно быть исключено.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не

связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) приказом работодателя:

- за ученую степень: доктора наук - 4 803 рубля; кандидата наук - 3 202 рубля со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией Федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;
- за почетное звание «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 1 601 рубль со дня присвоения;
- награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - 901 рубль со дня награждения.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

4.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.9. Образовательное учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательного учреждения. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1

раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.10. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующий дни: 9 и 24 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.12. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.14. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.15. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством Российской Федерации.

4.16. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.17. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.18. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.19. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.20. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам Организации включает:

- за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, согласно специальной оценке условий труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
За вредные условия труда: - повару; - подсобному рабочему	12 %
За работу в особых условиях	4 %
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	35 %
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в условиях, при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы	в соответствии со ст. 150, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяются на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда на них в соответствии с законодательством. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением

государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отменяется.

4.21. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца. Выплачивать работнику учреждения разницу в заработной плате по сравнению с заработной платой до введения новой системы оплаты труда в соответствии с требованиями пункта 4.3. настоящего коллективного договора.

4.22. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за настоящего коллективного договора и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5. Социальные гарантии и льготы.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-175 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Распространить гарантии и компенсации на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

5.2. Надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 3 - лет), не имеющим стажа педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается приказом руководителя Организации и выплачивается ежемесячно до дня, следующего за днем достижения работником трехлетнего стажа.

5.3. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до трудовой пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

5.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.5. Определить время и место для питания работников образовательных учреждений.

5.6. На основании ежегодного постановления администрации муниципального образования «Город Саратов» «Об установлении размера платы, взимаемой с

родителей (законных представителей) за присмотр и уход за ребенком, осваивающим образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования»:

➤ не взимать родительскую плату в муниципальных образовательных учреждениях со следующих категорий родителей (законных представителей):

- дети которых являются членами семей, находящихся в социально опасном положении;
- имеющие детей-инвалидов;
- имеющие детей с туберкулезной интоксикацией;
- законные представители детей, которые находятся под их опекой (попечительством);
- являющихся работниками муниципальных образовательных учреждений из категории обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала, медицинских работников, работников по приготовлению детского питания;
- являющихся работниками муниципальных образовательных учреждений в случае посещения их детьми семейных дошкольных групп;
- являющихся работниками государственного учреждения здравоохранения «Саратовская городская станция скорой медицинской помощи»: врачи, водители либо относящиеся к среднему и младшему медицинскому персоналу;
- дети, которых страдают заболеванием целиакией;
- являющихся педагогическими работниками в возрасте до 35 лет (включая день исполнения 35 лет), не имеющие стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающие в сельских населенных пунктах;
- дети, которых являются членами семей беженцев;
- дети, дети которых являются членами семьи вынужденных переселенцев;
- заключивших с 01.07.2022 с Министерством обороны РФ контракт о прохождении военной службы на срок не менее 3 месяцев для участия в выполнении задач в ходе специальной военной операции;
- призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;
- являющихся супругом (супругой) при выполнении задач в период проведения специальной военной операции на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, Украины либо позднее указанного периода, но вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных при выполнении задач в ходе проведения специальной военной операции.

➤ снизить на 50% размер родительской платы в муниципальных образовательных учреждениях, взимаемой со следующих категорий родителей (законных представителей):

- дети которых являются членами малоимущих семей;
- имеющих трех и более несовершеннолетних детей;
- являющихся педагогическими и руководящими работниками муниципальных образовательных учреждений (муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп образовательных учреждений).

6. Улучшение условий и охрана труда и здоровья работников.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;

➤ защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

➤ выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;

➤ установление теплового режима в течение зимнего периода в групповых комнатах не ниже 18 градусов;

➤ проведение регулярной влажной уборки групп и коридоров; своевременную выдачу работнику спецодежды и спецобуви.

6.1.2. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

Проведение под роспись инструктажа по охране труда, согласно п. 8, п.12 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

6.1.3. Организовывать за счет средств работодателя ежегодные обязательные периодические профилактические медицинские осмотры (обследования) работников.

6.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по условиям труда работников, необходимых для осуществления его полномочий, проведение совместно с профкомом расследования и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

6.1.5. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.1.6. Предоставить работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.1.7. Выплатить денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (то есть не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от

работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.1.8. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.1.9. Проводить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125.

6.1.10. Организовывать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссии по охране труда для рассмотрения опросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Участвовать в общественно - полезном труде по уборке и благоустройству детского сада и территории, прилегающей к зданию учреждения.

6.2.2. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратова.

6.2.3. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.2.4. Немедленно сообщать заведующему учреждением о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья.

6.2.5. Оказывать содействие администрации о создании условий труда и отдыха работающих.

6.2.6. Участвовать в смотре - конкурсе групповых комнат, детских учреждений, территории, прилегающей к учреждению.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма действия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, не может быть без предварительного согласования с первичной профсоюзной организацией.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных добровольных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных

заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором, председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, социальному страхованию и других.

7.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ч.4 ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

➤ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.12. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации средства из заработной платы работника в размере 1 %.

8. Обязательства профкома.

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.6. Направлять Учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки

уполномоченным района, города.

8.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

8.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.16. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования.

8.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях: похороны близких, несчастный случай, длительная болезнь.

8.18. Осуществлять культурно — массовую и физкультурно — оздоровительную работу в учреждении.

9. Обязательное пенсионное страхование работников.

9. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с ФЗ от 15.12.2001 г. № 167 - ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

9.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Социального фонда России (СФР) ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы.

9.2. Организовывать и содействовать работе комиссии по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ».

9.3. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого выполнялись выплаты.

9.4. Предоставлять в соответствующие органы Социального фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения и выплаты обязательного

страхового обеспечения.

9.5. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах.

9.6. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в территориальные органы Социального фонда России.

10. Заключительные положения.

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Переговоры на заключение нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.