

Представитель работодателя:
Заведующий МДОУ «Детский сад
комбинированного вида №131»
Кировского района г.Саратова

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад
комбинированного вида №131»
Кировского района г.Саратова



Т.С. Матвеева
«3» 09 2024г.



Антонова Л.Д.
2024г.

Принят на собрании
трудоого коллектива
Протокол № ___ от _____

Коллективный договор

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №131»
Кировского района г.Саратова
на 2024-2027гг**

Коллективный договор пошел уведомительную регистрацию в органе по труду

указать наименование органа

Регистрационный № *24-КД* от «*14*» *12* 2024года
Специалист *Р.В. Андреева*



должность, ф.и.о.,подпись

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 131» (далее – учреждение) в лице выборного органа председателя первичной профсоюзной организации Антоновой Л.Д. (далее – профсоюзный комитет), действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки, и Работодателя в лице заведующего МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 131» Матвеевой Т.С., действующей на основании Устава, 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.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области, Федеральным, областным отраслевыми соглашениями, Соглашением между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзов товаропроизводителей и работодателей Саратовской области, Соглашением между администрацией муниципального образования «Город Саратов», комитетом по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

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

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

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (предыдущий коллективный договор утратил действие).

1.7. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.8. 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 или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.9. 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 (эффективного контракта) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) 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 (эффективный контракт) 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 (эффективный контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, в том числе режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта) 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 (эффективного контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

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

2.7. Не допустима дискриминация женщин при приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или с наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменных объяснений работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и в Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.10. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.12. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа, в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.13. В соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

На беременных женщин и женщин, имеющих детей, распространяются гарантии, предусмотренные действующим законодательством.

2.14. 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).

2.15 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатели первичной профсоюзной организации.

2.16. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.17. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора (эффективного контракта). При смене собственника учреждения, а равно и при его реорганизации, трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

2.18. При реорганизации и ликвидации организации, высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 180 ТК РФ).

2.19. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.20. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
 - выявить возможность перемещения работников внутри образовательного учреждения;
 - приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут устроены высвобождаемые работники организации;
 - с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.
- Выборной орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками;
 - инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
 - представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками – членами профсоюза;
 - участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. Время труда и время отдыха

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка**, в дальнейшем – ПВТР а также учебным расписанием, графиками сменности.

3.2. В учреждении устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Режим работы учреждения с 7.00. до 19.00.

3.3. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены):

- для старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
- для воспитателя - 36 часов в неделю.

Начало работы первой смены: 07.00 – 14.12; второй смены: 11.48 – 19.00.

-для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;

-для инструктора по физической культуре -30 часов в неделю

-для педагога – психолога-36 часов в неделю;

3.4. Продолжительность рабочего дня административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели, в соответствии с графиком работы. Для сторожей и операторов теплового узла устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.5. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом;

- привлечение работника для работы в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день компенсируется по желанию работника другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

3.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время с оплатой труда пропорционально отработанному времени;

3.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- 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 с учетом мнения профсоюзного комитета 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:

3.9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней;
- педагогическим работникам учреждения продолжительностью 42 календарных дня;

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с **Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ «Детский сад № 30» длительного отпуска сроком до одного года.**

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- на бракосочетание работника - продолжительностью 3 календарных дня;
- на рождение ребёнка - продолжительностью 2 календарных дня;
- в случае работы в течение года без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания - продолжительностью 3 календарных дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга - продолжительностью 3 календарных дня;
- председателю профсоюзной организации за общественную работу - продолжительностью 6 календарных дней;
- родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

Предоставление вышеперечисленных дополнительных отпусков производится в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

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

- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- в связи с неожиданным тяжелым заболеванием близкого родственника – 3 календарных дня;
- членам семьи работника – участника СВО - 14 календарных дней;
- в других случаях по договоренности с работниками.

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы (ст. 117, 118 ТК РФ):

- повару – продолжительностью 7 календарных дней
- медицинской сестре – продолжительностью 14 календарных дней при наличии класса вредности;

График работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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**, которое разрабатывается и утверждается заведующим учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Положение об оплате труда работников учреждения разработано в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 28.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове» (изменениями и дополнениями от 28.06.2018г. № 36-275).

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 объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников учреждения учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ.

4.6. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15 % фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

4.8.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.8.2. при присвоении квалификационной категории, соответствия занимаемой должности - 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.

4.9. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда работников учреждения, устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в соответствии с **Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников учреждения.**

4.10. работнику производятся выплаты стимулирующего характера (доплата, надбавка, другие виды выплат) по бальной системе с учетом утвержденных критериев и показателей по итогам работы. Распределение стимулирующей части оплаты труда происходит 1 раз в год (в январе месяце). Расчет размера стимулирующих выплат производится путем подсчета суммы баллов за год по каждому работнику и умножением на стоимость одного бала. У работников, переходящих на другую должность внутри данного Учреждения, сохраняются стимулирующие выплаты, которые полагались ему на прежней должности.

4.11. 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.

4.12. 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.

Работодатель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 13 и 28 числа, путем перечисления денежных средств на пластиковую (банковскую) карту, на основании табеля рабочего времени. При совпадении дня выплаты с выходным и праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.14. 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 компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от вины работодателя.

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

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

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

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

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

4.18. За выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

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

4.20. 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 на другой срок, согласованный с работником.

4.21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об оплате труда учреждения. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством, согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда (утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 и комитета высшей школы Миннауки России от 07.10.1992 №611) по решению соответствующей комиссии.

4.22. За работу в сверхурочное время оплату производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

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

4.23. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.24. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.2. Своевременно и полностью перечислять средства в бюджет социального фонда а для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Учреждения.

5.3. Обеспечить предоставление работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, льгот по родительской оплате за питание детей в детском саду в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Установить надбавку к должностному окладу по основной работе по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе

руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

1). за ученую степень:

- доктора наук – 4803 рубля;
- кандидата наук – 3202 рубля;

2). за почетные звания «Заслуженный деятель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;

3). награжденным: медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «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 молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2,3 надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

5.6. Выплачивать надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

5.7. Сохранение уровня оплаты труда по ранее установленной квалификационной категории сроком до одного года принимает руководитель по заявлению педагогического работника при выходе на работу. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия вовремя:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

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

5.7.1. Квалификационная категория, установленная по должностям, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший

воспитатель) учитывается независимо от того, по какой из этих должностей присвоена квалификационная категория.

5.8. 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. № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет социального фонда России 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;
- 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 осуществлялись выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы социального фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в территориальные органы социального фонда России.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

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

6.1.3. Обеспечить защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

6.1.4. Обеспечить выполнение всех работ по подготовке к зимнему отопительному сезону;

6.1.5. Обеспечить в течение зимнего периода тепловой режим во всех помещениях учреждения не ниже 18 градусов в соответствии с СанПиНом.

6.1.6. Обеспечить проведение влажной уборки во всех помещениях учреждения в соответствии с СанПиН.

6.1.7. Предусматривать в соответствии с требованиями законодательства средства в размере не менее 0,3% суммы затрат на оказание образовательных услуг на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения.

6.1.8. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

6.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет Работодателя.

6.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.19. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.20. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.21. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими

нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.23. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров.

6.1.24. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.1.25. Оборудовать место для отдыха работников организации.

6.1.26. Обеспечить предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно и постоянно применять средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (ослабления).

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.3.3. Организовать вечера отдыха, посвященные тематическим календарным датам (День дошкольного работника, Новый год, Международный женский день 8 Марта, чествованию юбиляров, проходам на пенсию работников учреждения).

7.Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Стороны договорились о том, что:

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

7.2.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

7.2.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.2.4 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.

7.2.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, при наличии их письменных заявлений. 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 денежные средства из заработной платы работника в размере 1% .

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

7.2.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.7. Члены профкома включаются в состав комиссий МДОУ по аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

7.2.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, ст. 374 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.194, 195 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)

8.Обязательства профсоюзного комитета

8.Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

8.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе и присвоения квалификационной категории по результатам аттестации работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль над правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и других.

8.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.11. Осуществлять контроль за деятельностью учреждения по внедрению ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ».

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

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

8.14. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторнокурортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района города.

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

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

9. Заключительные положения

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываться о результатах на общем собрании работников.

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

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. 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.

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

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено
печатью в кол-ве: 11 листов.

Зав. МДОУ «Детский сад комбинированного
вида №131» Кировского района г. Саратова



Т.С. Матвеева

