

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

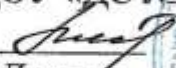
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Анжеро-Судженского городского округа
«Детский сад №36»

на период 2021- 2024 гг.

Принят на общем собрании работников учреждения
Протокол от 27.07.2021 № 6

**Представитель
работодателя:**

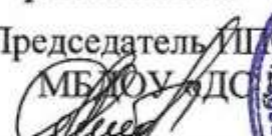
Заведующий
МБДОУ «ДС №36»


Т.Ш.Лисица



**Представитель
работников:**

Председатель ИТО
МБДОУ «ДС №36»


И.В.Симоненко



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Начальник департамента _____

(Ф.И.О.)

М.П.

Содержание:

1	Общие положения.....	3
2	Трудовые отношения.....	6
3	Оплата труда и нормы труда	14
4	Рабочее время и время отдыха	23
5	Условия и охрана труда	32
6	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	39
7	Социальные гарантии и социальная поддержка	42
8	Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.....	45
9	Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон	50
10	Перечень приложений к Коллективному договору.....	52
	<i>Приложение №4.</i> Перечень работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и повышенную оплату труда.....	53
	<i>Приложение №5.</i> Перечень профессий и должностей бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты.....	55
	<i>Приложение №6.</i> Перечень профессий, получающих бесплатно моющие и дезинфицирующие средства.....	57
	<i>Приложение №7.</i> Соглашение по улучшению условий и охране труда работников МБДОУ «ДС№36»	58
	<i>Приложение №8.</i> Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	60

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Детский сад №36» (далее МБДОУ «ДС №36»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель (учреждение) в лице его представителя – заведующего МБДОУ «ДС №36» Лисиной Татьяны Шамильевны;
работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее ППО) работников МБДОУ «ДС №36».

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об организации в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях», Законом Кемеровской области «Об образовании», иными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2016–2018 годы, областным соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Кемеровской области на 2018–2020 годы, территориальным соглашением в целях согласования социально-экономических интересов сторон коллективного договора, определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников МБДОУ «ДС №36», создания более благоприятных условий труда для работников МБДОУ «ДС №36» по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, обеспечения дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности МБДОУ «ДС №36».

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ «ДС №36», в том числе и на работающих по совместительству.

Подпись работодателя:

МБДОУ «ДС №36»



Подпись представителя работников:

Председатель ППО МБДОУ «ДС №36»

В.Симоненко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

- 1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:
в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;
при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, выделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;
при ликвидации МБДОУ «ДС №36» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;
при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями настоящего договора.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.
- 1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.
- 1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в МБДОУ «ДС №36» регулируются локальными нормативными актами МБДОУ «ДС №36», принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

Подпись работодателя:

МБДОУ «ДС №36»



Подпись работника:
Секретарь ДПО МБДОУ «ДС №36»
И.С. Симоненко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;
- приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объема педагогической работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);
- правила и инструкции по охране труда для работников МБДОУ «ДС №36» – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС №36» – ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05. 2016 г. № 536;
- штатное расписание МБДОУ «ДС №36» – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- расписание образовательной деятельности – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст. 81 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;
- график отпусков – ст.123 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.



Согласно части 4 статьи 30 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в МБДОУ «ДС №36», являются также соглашения между работниками МБДОУ «ДС №36» в лице профкома и работодателем в лице руководителя МБДОУ «ДС №36»:

- положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС №36» – ст. 144 ТК РФ;
- соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;
- другие соглашения – ст. 45; 46 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.12. Проект договора рассмотрен и принят на общем собрании работников МБДОУ «ДС №36». В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и МБДОУ «ДС №36» возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.

2.2. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником

Подпись работодателя:

МБДОУ «ДС №36»

М.П. КОТОВ



Подпись работников:

МБДОУ «ДС №36»

И.В. Сидоренко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

объемов работ руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и соответствующих профессиональных стандартов. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объем педагогической работы в неделю.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под подпись с коллективным договором МБДОУ «ДС №36», уставом МБДОУ «ДС №36», правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС №36» (Приложение №1), правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под подпись в экземпляре, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по МБДОУ «ДС №36» (ст. 72 ТК РФ).

При определении педагогической или учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность деятельности в группах.

Установленный работнику объем педагогической нагрузки может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год только в связи с

Представитель работодателя:

МБДОУ «ДС №36»
И.И. Лисина

(МП)

Представитель работников:

Председатель ПИК МБДОУ «ДС №36»
И.В.С. Коменко

(МП)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

ащением количества воспитанников, групп. О предстоящих изменениях педагогической нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки. Локальные нормативные акты работодателя об установлении или изменении педагогической нагрузки подлежат согласованию с профсоюзным комитетом.

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать работника на досрочную пенсию по старости. Предоставление преподавательской работы руководящим работникам учреждения, педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если учителя, преподаватели и другие работники, выполняющие учебную работу, для которых МБДОУ «ДС №36» является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы. При этом требуется согласование решения работодателя о предоставлении учебной нагрузки с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат изменению (ст. 9 ТК РФ).

8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчиненности) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, выделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую работу или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Подпись работодателя:

МБДОУ «ДС №36»

И.И. Пастухов

402001

10.05.2021

10.05.2021

10.05.2021

10.05.2021

10.05.2021



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до восстановления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст.73 ТК РФ).

2.10. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.12. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:
предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору

Подпись работодателя:

И.В.Сидорова
М.П. И.В.Сидорова



И.В.Сидорова
М.П. И.В.Сидорова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей,
т.е. условий труда;
обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие
государственным нормативным требованиям охраны труда;
создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и
дисциплины труда;
в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором
сроки выплачивать работникам заработную плату;
соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия
коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с
работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с
работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом),
подписывать коллективный договор, соглашения;
создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении
БДОУ «ДС №36»;
знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами,
непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и
Свердловской области, соглашениями, настоящим договором.
Работники в трудовых отношениях обязуются:
добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них
трудовыми договорами;
соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
выполнять установленные нормы труда;
качественно выполнять работу;
исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством,
трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и
распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.13. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение)
работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым
кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть
увольнены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения,
если работник не соответствующим занимаемой должности или
выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной
результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без

Подпись работодателя:

БДОУ «ДС №36»
Лисина



Подпись представителя работников:
Судженск, Свердловская область
И.В. Мельниченко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

жительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.14. Стороны исходят из того, что установление штатного расписания, внесение в него изменений (сокращение штата) осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2890 - штатная численность учреждения формируется с применением систем формирования труда с учётом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников МБДОУ «ДС №36» работодатель:

2.15.1. В соответствии с п. п. 1.10 и 2.13 настоящего коллективного договора направляет профсоюзному комитету проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.15.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста - под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;

директор работодателя:
МБДОУ «ДС №36»
Лисина

(М.П.)



председатель профсоюзного комитета работников:
Семоненко
(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет (к молодым специалистам относятся лица, указанные в ст. 14 Закона Кемеровской области "Об образовании");
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДС №36».

2.15.3. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.15.4. Выплачивает увольняемому в связи с сокращением численности или штата работников организации выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ)

2.16. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в МБДОУ «ДС №36».

2.17. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течение года.

2.18. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом не является основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по мотивам несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Директор МБДОУ «ДС №36»
Л.П. Писина
(М.П.)



Представитель работников:
И.В.С. Фоминенко
(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

2.19. Профсоюзный комитет МБДОУ «ДС №36» на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обязан осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в отношении членов профсоюза, оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.20. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники МБДОУ «ДС №36» имеют право на участие в управлении МБДОУ «ДС №36» непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении МБДОУ «ДС №36» являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных нормативных актов МБДОУ «ДС №36».

На собраниях, конференциях с участием руководителя МБДОУ «ДС №36» обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем МБДОУ «ДС №36». В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

2.21. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении МБДОУ «ДС №36» через профком:

- организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении МБДОУ «ДС №36»;
- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально-экономического развития МБДОУ «ДС №36»;

Подпись работодателя:
МБДОУ «ДС №36»

Ильина

МП



Подпись представителя работников:
МБДОУ «ДС №36»
Моненико

- вносит администрации МБДОУ «ДС №36» предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении;
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении ДОУ «ДС №36».

3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, указами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города и поселений об оплате труда работников МБДОУ «ДС №36».

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;
- ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в качестве нормы труда установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- наличие квалификационной категории;
- наличие ученой степени, почетного звания.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

Применение указанных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого исчисляются тарифная часть заработной платы педагогических работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. По решению руководителя МБДОУ «ДС №36» по согласованию профсоюзным комитетом отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться с применением персонального повышающего коэффициента персональная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Установление персональной надбавки к ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

3.6. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

Руководитель работодателя:
МБДОУ «ДС №36»
Лисина

(МП)

Представитель работников:
Председатель ЦПО МБДОУ «ДС №36»
И.В. Сидоненко
(МП)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

Сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;
- в случае восстановления на работе по решению суда - на 6 месяцев;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

3.7. При приеме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие почетного звания, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности и т. п., а также наличие у педагогических работников учёной степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) на срок до 1 года, до прохождения аттестации размеры ставок заработной платы, должностных окладов, устанавливаются как для лиц, имеющих квалификационные категории.

3.8. Выплаты компенсационного характера производятся:

3.8.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа ППО МБДОУ «ДС №36» в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает в Положении об оплате труда работников конкретные размеры доплат.

Представитель работодателя:
Исполнитель МБДОУ «ДС №36»
Ирина Васильевна
(М.П.)



Представитель работников:
Председатель ППО МБДОУ «ДС №36»
Светлана Александровна
(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024 гг

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и устанавливаются тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611; гарантии и компенсации продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.8.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при превышении нормативной наполняемости количества воспитанников в группе - ст. ст. 60.2, 149, 151, ТК РФ;

3.8.3. За сверхурочную работу ст. 99, 151 ТК РФ;

3.8.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. ст. 113, 153 ТК РФ;

Подпись работодателя:
И.И. Лисина
(М.П.)



Председатель ПКС МБДОУ «ДС №36»
И.В. Заваренко
(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024 гг.

3.8.5. За работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере не менее 40% (процентов) оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области.

За работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20% (процентов) оклада, ставки заработной платы;

3.8.6. При работе в сменном режиме - ст. 103 ТК РФ;

3.8.7. За выполнение дополнительных индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, соревнованиях, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах учебной деятельности в порядке и на условиях (размер оплаты труда и (или) предоставление другого дня отдыха), установленных локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом - абзац 6 п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

3.8.8. За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: заведование кабинетами, заведование музеем, руководство городским профессиональным методическим объединением, проведение работы по парциальным образовательным программам и другие дополнительные работы – ст. 56 ТК РФ, пункт 2, 3. "Особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по учреждению;

3.8.9. Размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом МБДОУ «ДС №36» по согласованию с профсоюзным комитетом не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными РФ и Кемеровской области.

Директор работодателя:
МБДОУ «ДС №36»
И.И. Лисица
(М.П.)



Представитель работников:
И.В. Шимоненко
(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024 гг.

3.8.10. В соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ установить компенсационную выплату председателю первичной профсоюзной организации учреждения за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий настоящего договора, соглашений, соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов учреждения выполнение других профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников в размере 30% (процентов) оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

3.8.11. Все компенсационные выплаты производятся за счет базовой части фонда оплаты труда.

3.9. Выплаты стимулирующего характера.

3.9.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы, выплачиваются при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы; предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, специальные выплаты педагогическим и медицинским работникам, младшим воспитателям, молодым специалистам;

- иные поощрительные и разовые выплаты.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- принцип объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- принцип предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

Подпись работодателя:

МБДОУ «ДС №36»

И.И. Лисина

(М.П.)



Подпись представителя работников:

И.В. Симоненко

М.П. Симоненко

(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024 гг

– принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

3.9.2. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

3.10. В соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором предусматриваются: размер оклада (должностного оклада), педагогическим работникам – размер ставки заработной платы за норму часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю (год), установленных по замещаемой работником должности за календарный месяц;

повышающие коэффициенты, подлежащие применению к окладу, ставке заработной платы данного работника и размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленные с применением повышающих коэффициентов;

установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы по должности работника;

в случае установления работнику объёма педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы указывается фактический объём педагогической работы и исчисленная пропорционально нагрузке тарифная часть заработной платы работника;

наименования и размеры полагающихся работнику выплат компенсационного характера, факторы, обуславливающие получение этих выплат;

выплаты стимулирующего характера, включая показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы, размеры выплат;

начисления на установленную величину минимального размера оплаты труда районного коэффициента 30 %.

Представитель работодателя:

Иванов И.И. МБДОУ «ДС №36»

Иванов И.И.

(М.П.)



Представитель работников:

Иванов И.И. МБДОУ «ДС №36»

Иванов И.И.

(М.П.)

3.11. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни – в последний календарный день текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 15 числа следующего за отчетным периодом, за который заработная плата начислена. Аванс в счёт заработной платы за первую половину месяца определяется в размере не менее 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы работника.

Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту. В этом случае оплату банковских услуг осуществляет МБДОУ «ДС №36» за свой счет.

3.12. В соответствии ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей.

3.13. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения имеют право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ «ДС №36»

Лисина И.И.

(М.П.)



Представитель работников:
Председатель ППО МБДОУ «ДС №36»

Судженский И.И.

(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

3.14. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником МБДОУ «ДС №36» и выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листков.

3.15. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органов местного самоуправления.

3.16. В целях снятия социальной напряженности работодатель дважды в год, по итогам полугодия, информирует коллектив работников МБДОУ «ДС №36» об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе категорий работников.

3.17. Профсоюзный комитет МБДОУ «ДС №36» в сфере организации оплаты труда:

участвует в разделении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;

принимает участие в установлении объема педагогической работы педагогических работников на очередной учебный год, добиваясь сохранения у работников объема нагрузки, недопустимости установления учебной нагрузки меньше или больше чем на ставку заработной платы без заключения, с согласия работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Подпись работодателя:
И.И. Лисица
(М.П.)



Подпись представителя работников:
Суров В.Симоненко
(М.П.)



рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним имея в виду, что формирование штатной численности учреждения следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ;

рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников учреждения и других локальных нормативных актов по оплате труда, проекты внесения в них изменений и дополнений, имея ввиду, что профсоюзный комитет при этом обязан добиваться соответствия локальных актов законодательству, иным нормативным правовым актам РФ, Кемеровской области и органов местного самоуправления, соглашениям, коллективному договору и вправе в этих целях вернуть проект локального нормативного акта работодателю без согласования указав причину или внести предложения по его совершенствованию;

контролирует готовность работодателя к выплате заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;

контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования;

разъясняет работникам их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав;

В соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении руководителя учреждения перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В МБДОУ «ДС №36» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

Представитель работодателя:
Исполняющий МБДОУ «ДС №36»
Лисина

(М.П.)



4.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), у работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

Продолжительность рабочего времени у медицинских работников не более 39 часов в неделю.

4.3. Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.3. – 2.7 приложения №1к приказу №1601 установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы:

- воспитатель (включая старшего) - 36 часов в неделю
- учитель-логопед – 20 часов в неделю
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю
- педагог-психолог – 36 часов в неделю
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени данных работников соответствует объему их педагогической работы. При увеличении или уменьшении, с согласия работника, педагогической нагрузки против установленной нормы часов за ставку заработной платы их рабочее время увеличивается или уменьшается. Ежегодное установление педагогической нагрузки не требуется.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АНЖЕРО-СУДЖЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД №36»
на период 2021 - 2024гг

4.4. В соответствии с п.2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, выполнение педагогическими работниками другой части педагогической работы, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно — подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по организации образовательной деятельности, разработка рабочих программ педагогов (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей воспитанников;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение документации и индивидуальных карт развития воспитанников в электронном и в бумажном варианте;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних воспитанников;

планами и графиками учреждения, локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (заведование кабинетами, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

4.4. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Представитель работодателя:
Заведующий АБДОУ «ДС №36»
Лисина

(М.П.)

