

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ д/с № 19



О.В. Лавошник

М.П.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 19



М.К. Гладких

М.П.

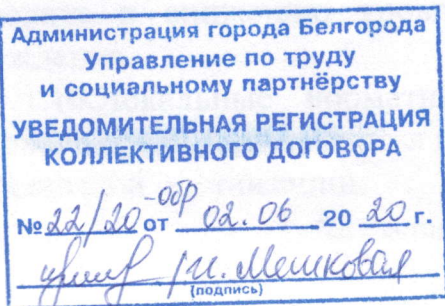
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 19 «Антошка» г. Белгорода на 2020-2023 годы

ПРИНЯТ

Общим собранием работников Учреждения

(протокол от 26.03.2020 года №2)



Белгород
2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду вида № 19 «Антошка» г. Белгорода.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада вида № 19 «Антошка» г. Белгорода, сокращенное название: МБДОУ д/с № 19 (далее – Учреждение), в лице председателя профкома Гладких Маргариты Константиновны, с одной стороны, и работодателем Учреждения, в лице заведующего Лавошник Ольги Владимировны, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен с целью взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

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

1.6. При смене форм собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников Учреждения.

1.10. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада вида № 19 «Антошка» г. Белгорода (приложение № 2);
 - Соглашение по охране труда в МБДОУ д/с № 19 (приложение № 3);
 - Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств(приложение № 4);
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты(приложение № 5),
 - План-график профессиональной подготовки и переподготовки педагогических работников МБДОУ д/с № 19 на 2020-2025г.г. (приложение № б);

1.11.Формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса РФ;
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.12. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 25.03.2023 года включительно.

2. Трудовой договор

2.1.Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами), своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с №19 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.4. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). В течение учебного года изменение

существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ д/с № 19, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст. 66.1 ТК РФ)

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2.Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст.196 Трудового кодекса РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3.Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

3.2.4.Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса РФ).

3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

3.4. Аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат педагогические работники, имеющие квалификационные категории; проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца, или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 Трудового кодекса РФ.)

4.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Работникам, получившим уведомление по пункту 1,2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одинокие матери и отцы, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае сокращения групп предоставить всем работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

4.5.3. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенные срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Администрация обязуется:

5.1.1. Режим работы дошкольного учреждения установить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность рабочей

недели установить пятидневной, график работы Учреждения согласовывать с профкомом.

5.1.2. Установить общую продолжительность рабочего времени, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более:

- 36 часов в неделю для воспитателей, старших воспитателей, педагогов-психологов, социальных педагогов, инструкторов по физической культуре;
 - 39 часов в неделю для медицинского персонала,
 - 25 часов в неделю для воспитателей групп компенсирующей направленности,
 - 24 часа в неделю для музыкальных руководителей,
 - 20 часов в неделю для учителей-логопедов, учителей-дефектологов,
- считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала установить продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.1.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ)

5.1.5. Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.1.6. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации - до 01 сентября текущего года.

5.2. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия работника, и с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ). Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом

мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). График отпусков доводится до сведения всех работников и вывешивается на видном месте.

5.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

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

5.7. Вновь принятым работникам предоставлять отпуск в соответствии со ст. 122 ТК РФ

5.8. Педагогические работники Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.9. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней для непедагогического состава и 42 календарных дня для педагогических работников.

Учителю-логопеду, воспитателям комбинированных и/или компенсирующих групп и всем педагогическим работникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) детьми-инвалидами, включая заведующего – отпуск 56 календарных дней (ПП РФ от 14.05.2015 №466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней предоставляется шеф-повару и повару, работающим у горячих плит и 14 календарных дней – старшей медицинской сестре и медицинской сестре по результатам специальной оценки условий труда.

5.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (Ст. 262.1.ТК РФ).

5.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Статья 262.2.ТК РФ).

5.12. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

5.13. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ)

5.15. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются:

Сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях (ст.173 ТК РФ):

- для прохождения промежуточной аттестации (согласно справки-вызова образовательного Учреждения);

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ д/с № 19, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника.

6. Стимулирование и оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 19 «Антошка» г. Белгорода, которое предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 19, финансируемых за счет средств областного и городского бюджетов. При изменении система оплаты труда работников Учреждения вносятся изменения в Коллективный договор.

6.2. Изменение размера оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) должна производиться в соответствии с нормативно-правовыми актами Белгородской области.

6.3. Изменение размера оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

6.4. Уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории сохраняется у педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию, по окончании учебного года и др.).

6.5. Своевременно работодателем с учетом мнения представительного органа работников пересматривает нормы труда (не позднее, чем за два месяца) и знакомить всех работников с изменениями в оплате и условиями их труда.

6.6. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.7. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

6.8. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.10. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

6.12. 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 (ст. 142 ТК РФ).

6.13. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения:

-педагогическому персоналу: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца;

-административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину 5 числа следующего месяца. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на их расчетный счет в банке.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.15. Время простоя ввиду карантина, ремонта, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда и стимулирования работников Учреждения и дополнительного соглашения к трудовому договору.

6.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине работодателя или органов власти, выплату заработной платы в полном объеме.

6.17. Заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору, в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевод на новую работу в данном Учреждении (по письменному согласию работника).

6.18. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

6.19. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

6.20. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ) по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

6.21. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.22. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Учреждение не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включается период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), выплачивается гарантированная доплата в размере 30% от базового оклада на период первого года трудовой деятельности (основание Закон Белгородской области от 31.10.2014 № 314 "Об образовании в Белгородской области", постановление Правительства Белгородской области от 06.04.2015 года № 122-пп).

6.23. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.24. Компетенцию Учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты Коллективного договора:

6.24.1. Стимулирующая выплата педагогическим и иным работникам устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности по итогам текущего периода (с января по

август, с сентября по декабрь) (приложение № 2 к Положению об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ д/с № 19);

6.24.2. Штат Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе педагогическим работникам устанавливаются поправочный коэффициент численности контингента детей по списочному составу в группах на дату тарификации.

6.24.1. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.25. С 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда установлен 12130 рублей в месяц, далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

7. Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам из перечня льготных профессий (воспитателю, старшему воспитателю, музыкальному руководителю, учителю-логопеду, учителю-дефектологу), предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

7.2. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризация) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.3. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

7.4. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.5. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.6. Обеспечивать работников по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством следующими выплатами:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет (в соответствии с законодательством РФ);

7.7. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

7.8. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет работников Учреждения.

7.9. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей в МБДОУ д/с № 19 детям сотрудников, кроме руководящих и педагогических работников. (Основание: решение Совета депутатов г. Белгорода от 25.02. 2011 года № 459 в редакции от 12.03.2013 года № 696 «Об утверждении Положения об организации предоставления общедоступного дошкольного образования в городском округе «Город Белгород»).

7.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185 ТК РФ)

7.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. (Статья 262.ТК РФ).

8. Улучшение условий и охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний (ст. 129 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.3. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда 2 раза в год с привлечением комиссии по охране труда и составлением акта по итогам проверки, а так же информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в Учреждении.

8.4. Ответственность за состояние условий труда и охрану труда возлагается на работодателя.

8.5. Предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений.

8.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Методикой, утвержденной Минтрудом России.

8.7. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников Учреждения на основании Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.8. В состав аттестационной комиссии специальной оценки условий труда, в обязательном порядке, включать уполномоченного от профкома по охране труда.

8.9. Проводить с работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

8.10. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

8.11. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников Учреждения осуществлять не реже одного раза в 5 лет.

8.12. Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда.

8.13. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами.

8.14. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении работ или др.) производить соответствующе доплаты.

8.15. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников Учреждения в соответствии со сроками и требованиями.

8.16. Обеспечить условия для организации и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта работников Учреждения.

8.17. При необходимости приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь.

8.18. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный и световой режим.

8.19. Работники Учреждения имеют право отказаться от выполнения работ в связи с угрозой их жизни и здоровью, за работником должно быть сохранено место работы и заработная плата на время, необходимое для устранения аварийной ситуации.

8.20. Совместно с уполномоченными по охране труда от профкома организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда в Учреждении.

Работники обязуются:

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

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

8.23. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.24. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.25. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью участников образовательного процесса, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

9. Гарантии профсоюзной деятельности в Учреждении

Стороны договорились:

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2. Разрешить обучение председателя профкома Учреждения по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением заработной платы 3 дня в год.

9.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4. Работодатель за счет членских профсоюзных взносов работников Учреждения производит материальное поощрение председателю и членам профкома за общественную работу.

9.5. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме, без предварительного согласования с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.5. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 5, п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации Профсоюза.

9.6. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

- Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

- График очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

- Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда (ст.218 ТК РФ).

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ).

- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

- Установление системы оплаты труда и стимулирования работников (ст. 135 ТК РФ).

9.8. В период действия Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых документов актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

10.6. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

11.1. Коллективный Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия Коллективного договора

11.2. Отсутствие уведомления о пересмотре Коллективного договора является основанием для его продления.

11.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации. Администрация отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора не менее 1 раза в год на Общем собрании работников МБДОУ д/с № 19

11.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период его действия, разрешается путем принятия компромиссного решения.