

Коллективный договор

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 179
«Андрейка»

на 2023/2026 гг.



От работодателя: заведующий
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровска «Детский
сад комбинированного вида № 179
«Андрейка»

Гладковская С. В.

07.04.2023

От работников: председатель Совета
трудового коллектива
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровск «Детский
сад комбинированного вида № 179
«Андрейка»

Перевозная С. В.

07.04.2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 179 «Андрейка» и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива Перевозной Светланы Викторовны, избранного на общем собрании большинством голосов протокол № 4 от 01.12.2020 (далее - представитель трудового коллектива);

- работодатель в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением Гладковской Светланы Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменения типа дошкольного образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения (ч. 4 ст. 43ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.9. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

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

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным и территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023), либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023), такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

Протокол СОУТ от 19 ноября 2021 года

Должность	Класс (подкласс) условий труда	Вредность	Дополнительный отпуск
Воспитатель	3.1	4%	8 дней
Воспитатель (спец. группы)	3.1	4%	-
РКОРЗ (уборщица)	3.1	4%	-
ОСМ	3.1	8%	8 дней
Кладовщик	3.1	4%	-
Кастелянша	3.1	4%	-
Шеф - повар	3.2	8 %	8 дней
Младший воспитатель	3.2	4%	8 дней
Повар	3.2	8%	8 дней
Подсобный рабочий	3.2	8%	8 дней

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ)

- размеры выплат стимулирующего характера (либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев); а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случаях и в порядке, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023) и др.)).

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом совета трудового коллектива (протокол № 2 от 03.05.2023) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 02.07.2013 № 185 - ФЗ (часть 1 ст. 108 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ)

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023), также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям *(например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием)*.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (первый абзац пункта 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 (редакция от 19.11.2021г) № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации, (ред. от 28.12.2022 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023))).

4.1.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч.2 ст. 180 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023))).

4.1.3. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктами 2 или 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023))).

4.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (ч.10 ст 10 ФЗ РФ от 03.10.2018 № 350-ФЗ, ч 1 ст 8 ФЗ от 28.12.2013 № 400-ФЗ);

- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 10 лет;

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представителя работников, а также условиями трудового договора.

5.2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.3. В учреждении устанавливается 5 - дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Режим рабочего времени устанавливается с 07.30 до 19.30 часов ежедневно.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного 40-часовая рабочая неделя, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часовой рабочей недели в соответствии с графиком.

5.4. Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем. Но работодатель обязан

установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 1 ст. 93 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

5.5. Графики работы отдельных категорий работников утверждаются заведующей дошкольным образовательным учреждением и предусматривают время начала и окончания работы, объявляются работнику под роспись и размещаются в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-лет, матерей и отцов воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей, указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае , если другой родитель работает вахтовым методом, а так же работник, имеющий трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период достижения младшим из детей возраста 14 лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст 99 ТК РФ).

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работникам предоставлением дополнительного времени отдыха, или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.9. При совпадении выходного и праздничного дня, выходной день переносится на следующий день после праздничного дня ст. 111, 112 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)

5.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам продолжительностью 50 календарных дней, остальным работникам дошкольного образовательного учреждения - 36 календарных дней.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы ст 122 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023).

Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет (Гарантии лицам с семейными обязанностями глава 41 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы согласно (ст 128 ТК РФ. Отпуск без сохранения заработной платы, по соглашению сторон (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- для проводов детей в армию -1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней году;

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней;

- в соответствии со ст. 263 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023) работникам, имеющим 2-х 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, одинокому отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы (ст 263 ТК РФ), устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ (ч. 2 ст 128 ТК РФ).

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем дошкольного образовательного учреждения согласно ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023) .

5.14. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков при предоставлении подтверждающего документа.

5.17. При неявке на работу по болезни (или иным причинам) работник обязан, срочно, известить об этом администрацию ДОУ, в первый день

выхода на работу работник обязан известить работодателя о выходе на рабочее место.

5.18. В течение рабочего дня (смены) работнику необходимо предоставить перерыв для отдыха и принятия питания, продолжительность которого установлено Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ.

5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за весь неиспользованный отпуск.

5.20. Председатель СТК организации осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Хабаровского края, Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 179 «Андрейка»

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (заместителей руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатели) и младшего обслуживающего (младшие воспитатели, повар, оператор стиральных машин, подсобный рабочий и др.) персонала дошкольного образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

6.4. Руководитель ДООУ формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.5. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с коллегиальным органом управления общим собранием трудового коллектива ДООУ.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, установленного в Российской Федерации, на который начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в особых климатических условиях статья 315 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023).

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.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц 16 числа текущего месяца и 01 числа следующего месяца (письмо управления образования администрации г. Хабаровска от 29.05.2023 № 01-40/4271 «Об изменении сроков выплаты заработной платы»).

6.8. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Дошкольное образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

6.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

вредными и (или) опасными, условиями труда

6.13. Оплата труда работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), 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 представителя работников в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023) для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.14. Оплата труда работников ДООУ на основании Положения, утвержденного постановлением администрации города Хабаровска от 26.03.2018 года № 841 (с изменениями на 7 апреля 2023 года) устанавливаются повышающие коэффициенты:

а) за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;

б) персональный повышающий коэффициент;

в) повышающий коэффициент молодому специалисту;

г) повышающий коэффициент по занимаемой должности.

• Компенсационные выплаты:

а) работа с вредными условиями труда. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

б) за совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и праздничные дни, дополнительная работа, не входящая в круг основных обязанностей временно отсутствующего работника.

• Стимулирующая надбавка (в соответствии с приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 26.06.2012 №20 «Об утверждении базового (отраслевого) перечня показателей эффективности руководителей и педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций (с изменениями от 16.02.2023):

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- б) за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за профессиональное мастерство;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;

• Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

- от 3 лет – до 10%;
- от 3 до 5 лет – до 20%;
- от 5 до 10 лет – до 30%;
- свыше 10 лет – до 35%.

2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

- от 2 лет – до 15%;
- от 2 до 5 лет – до 20%;
- от 5 до 10 лет – до 25%;
- свыше 10 лет – до 35%.

3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

- от 5 лет – до 10%;
- от 5 до 10 лет – до 15%;
- от 10 до 15 лет – до 20%;
- свыше 15 лет – до 30%.

6.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.16. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности), и работа носит временный характер, в случаях определённых отраслевым соглашением.

6.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

6.18. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

VII. Условия и охрана труда

С 1 марта 2022 г. действует новое примерное положение о системе управления охраной труда (СУОТ). Оно заменено на действующее типовое

положение, которое утверждено приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н (Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н (зарег. в Минюсте 14 декабря 2021 г.)). Примерное положение о СУОТ разработано в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования СУОТ в организации, в разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ, в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом Примерного положения. Уточнены виды контроля за СУОТ. Предусмотрен регулярный контроль эффективности функционирования не только системы в целом, но и отдельных ее элементов, в т.ч. с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения, примерные перечни опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ, работ повышенной опасности, к организации которых и к обучению, которым предъявляются отдельные требования.

7. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

7.1 Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда; соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда; систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.2 разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.3 приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; оснащение средствами коллективной защиты;

7.4 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.5 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.6 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

7.7 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

7.8 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.9 расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.10 санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.11 беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

7.12 выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями) уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

7.13 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов,

имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.14 разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

7.15 ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

7.16 соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.17 приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VIII. Гарантии прав работников

8. Стороны договорились о том, что:

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Председатель СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

8.3. Работодатель принимает решения об увольнении сотрудника с учетом, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)).

8.5. Работодатель с учетом мнения председателя совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023));
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ, (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023)) и другие вопросы.

IX. Контроль, за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании трудового коллектива собрания.

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

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

