

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между администрацией Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 14» и представителями работников МДОБУ «Детский сад № 14» (далее - Работники) в целях регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними вопросов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами Российской Федерации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 14» на 2022-2024 годы

1.2. В соответствии с Коллективным договором предусматриваются взаимные обязанности сторон: администрации учреждения, администрации города Бузулука, Работников, а также администрации МДОБУ «Детский сад № 14».

От работодателя:
заведующий
МДОБУ «Детский сад № 14»
Г.М. Рогонова

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 14»
Реш О.И. Рекадьева



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между администрацией Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 14» (далее – МДОБУ «Детский сад № 14») и работниками МДОБУ «Детский сад № 14» (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации МДОБУ «Детский сад № 14» (далее – Профсоюз).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОБУ «Детский сад № 14», а также устанавливающим общие условия труда, гарантии и льготы Работникам МДОБУ «Детский сад № 14».

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с Работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники МДОБУ «Детский сад № 14», в лице их полномочного представителя - Председателя ППО;

- работодатель МДОБУ «Детский сад № 14», в лице заведующего МДОБУ «Детский сад № 14» (далее – Работодатель).

1.3 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на членов профсоюза - Работников МДОБУ «Детский сад № 14».

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4.2. В настоящем Коллективном договоре предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для Работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения всех Работников.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) МДОБУ «Детский сад № 14», права и обязательства Сторон по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.6. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, Территориального соглашения между Управлением

образования администрации города Бузулука и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2022-2024 годы, в нем также воспроизведены некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для Работников.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МДОБУ «Детский сад № 14» и необходимость улучшения положения его Работников Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в, результативности деятельности МДОБУ «Детский сад № 14», при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, государственной программы Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области» утвержденной постановлением Правительства Оренбургской области от 29.12.2018 № 921-пп, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, муниципальной программы «Образование города Бузулука» на 2021-2026 годы, утверждённой постановлением администрации г. Бузулука от 19.11.2020 г. № 2081-П, иных документов стратегического планирования, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Принимать совместное участие в подготовке Работников к конкурсам профессионального мастерства.

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников МДОБУ «Детский сад № 14», системе оплаты труда, о рекомендуемых МДОБУ «Детский сад № 14» минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда Работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает возможность Профсоюзу принимать участие в работе коллегии, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.4. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий Работников.

2.2.5. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.3. Профсоюз в рамках действующего законодательства:

2.3.1. Обеспечивает защиту социально-трудовых прав и интересов Работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.3.2. Оказывает помощь Работникам - членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства; принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МДОБУ «Детский сад № 14».

2.3.4. Содействует предотвращению в МДОБУ «Детский сад № 14» коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда Работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействовать повышению эффективности выполнения Коллективного договора.

3.1.3. Обеспечивать участие другой стороны Коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников.

3.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.5. Обеспечивать право участия Профсоюза в работе органов самоуправления, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы Работников, а также относящихся к деятельности МДОБУ «Детский сад № 14» в целом.

3.2. Работодатель обязуется:

- в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы Работников;

- при подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы Работников, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Коллективного договора;

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МДОБУ «Детский сад № 14»:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в МДОБУ «Детский сад № 14»;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;
- внедрение в МДОБУ «Детский сад № 14» различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.4. Работодатель предусматривает разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодых специалистов, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- обеспечению доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- закреплению наставников за работниками из числа молодых специалистов в МДОБУ «Детский сад № 14», установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 14»;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, поступивших на работу после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и установление им надбавок к заработной плате в первые 3 года работы в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 14»;

3.5. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников в возрасте до 30 лет, поступивших на работу в муниципальные образовательные организации в период действия настоящего Коллективного договора после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника - Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов МДОБУ «Детский сад № 14». Условия трудового договора, снижающий уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим Коллективным договором являются не действительными и применяться не могут.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного 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 тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- 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 МДОБУ «Детский сад № 14» показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного

ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МДОБУ «Детский сад № 14» не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

4.1.5. Работники МДОБУ «Детский сад № 14», реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в МДОБУ «Детский сад № 14» на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и МКУ г. Бузулука «Центр развития образования г. Бузулука») осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых МДОБУ «Детский сад № 14» является местом основной работы, обеспечены по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с уставом МДОБУ «Детский сад № 14», правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

- обеспечить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

- не освобожденных председателей профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан профессионального возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается локальными нормативными актами МДОБУ «Детский сад № 14», Коллективным договором, трудовыми договорами с Работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

5.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюза:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда Работников, которое является приложением к Коллективному договору, и утверждают его в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда Работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям Работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
 - существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
 - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МДОБУ «Детский сад № 14»;
 - применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда)
 - продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204), приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Минюстом России 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675) (далее – приказ № 1601).
 - определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного Работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
 - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципальных образовательных организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.
- 5.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения Работнику должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результате деятельности МДОБУ «Детский сад № 14», его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзом (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МДОБУ «Детский сад № 14», или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда Работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) определяются приказом Работодателя.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке

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

5.8. Оплата труда по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, методист - старший методист), осуществляется с учетом его квалификационной категории независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.10. Стороны предусматривают:

- оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Выплаты заработной платы Работникам производятся 2 раза в месяц:

- за 1-ю половину месяца – 15 числа текущего месяца;

- за 2-ю половину месяца – 30 числа текущего месяца.

5.12. Стороны считают необходимым:

5.12.1. В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, в том числе по должностям работников;

5.12.2. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.12.3. Сохранять за Работником средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со статьей 139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных Работнику выплат и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение Работника.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МДОБУ «Детский сад № 14» определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204). (Приложение №1).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в МДОБУ «Детский сад № 14» в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (зарегистрировано в Минюсте России 01 июня 2016 г., № 42388) (далее – Положение приказа № 536), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также ~~нерабочие~~ праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экскурсий с ~~обучающимися~~, дней открытых дверей для родителей и других мероприятий, в том числе общегородского значения допускается по письменному распоряжению ~~руководителя~~ МДОБУ «Детский сад № 14», с письменного согласия Работника и с ~~учетом~~ мнения Профсоюза.

Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не ~~менее~~ чем в двойном размере, либо по желанию Работника, работавшего в выходной ~~или~~ нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а ~~день~~ отдыха оплате не подлежит.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков воспитателям и другим Работникам осуществляется по графику в течение календарного года. Работодатель с учетом мнения Профсоюза утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и учетом мнения Профсоюза.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности Работника, в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество Работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день,

составляющая 3 календарных дня, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (статья 119 ТК РФ).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22».

6.8. Работодатель предоставляет оплачиваемые дни отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников - 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс – 1 день, 1 сентября.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.1.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, по специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, утвержденном в местном бюджете.

7.1.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний Работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

7.1.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

7.1.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.5. Обеспечивает за свой счет проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК

РФ и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.1.6. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в расследовании несчастных случаев, происшедших с Работниками и обучающимися МДОБУ «Детский сад № 14». Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.7. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом обязательного медицинского страхования.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.2.2. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда.

7.2.3. Обеспечивает реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в МДОБУ «Детский сад № 14», либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда МДОБУ «Детский сад № 14», оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.2.5. Принимает участие в проведении и ежегодном подведении итогов Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных Работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, включая вопросы:

- обеспечения средствами индивидуальной защиты Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- постоянного контроля технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдения техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственности за жизнь и здоровье детей.

7.5. Работодатель обеспечивают участие Профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в МДОБУ «Детский сад № 14», представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.6. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

7.7. Стороны договорились:

- оплачивать общественно-значимую работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и технике безопасности Профсоюза в размере и на условиях, прописанных в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 14».

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует в повышении квалификации работников, оказании эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

8.1.2. Принимает меры по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для Работников.

8.1.3. Информировывает Профсоюз не менее, чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

8.2. При ликвидации МДОБУ «Детский сад № 14», сокращении численности или штата Работников Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны совместно ежегодно рассматривают вопросы подготовки, повышения квалификации Работников.

8.4. Стороны договорились совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и Профсоюзу информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МДОБУ «Детский сад № 14».

При этом, увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

- увольнение Работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией МДОБУ «Детский сад № 14», либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней;

8.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее, чем за 3 месяца и предоставлению времени Работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профсоюза не менее, чем за 2 месяца.

8.6. Работодатель использует возможности досрочного (до двух лет) назначения пенсии по старости по предложению органов службы занятости.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в МДОБУ «Детский сад № 14» без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.2. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, за исключением оплаты дополнительных выходных дней по уходу за детьми - инвалидами применяется расчетный период в 12 календарных месяца в соответствии со статьей 139 ТК РФ, если это не ухудшает финансовое положение Работника.

9.3. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.4. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532), с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 г. № 748 (зарегистрировано Минюстом России 3 августа 2020 г., регистрационный № 59142).

9.5. В целях социальной защиты и материальной поддержки Работников, достигших пенсионного возраста, работодатель осуществляет выплаты единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.6. Если порядком предоставления средств не установлено иное, МДОБУ «Детский сад № 14» самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда;
- укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений, ремонт, благоустройство территории.

9.7. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии членов Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01.2012 № 14-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором, Уставом МДОБУ «Детский сад № 14».

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в МДОБУ «Детский сад № 14».

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы, обеспечивать охрану и уборку указанного помещения.

10.2.3. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и материалы по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, предусмотренных ТК РФ в установленном порядке.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также представление актов сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.5. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, назначенным на должность председателя профсоюзной организации, не допускается

в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МДОБУ «Детский сад № 14» или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

10.4. Предоставление председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора, 3 календарных дня.

10.5. Работа на должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности МДОБУ «Детский сад № 14» и принимается во внимание при поощрении Работника. Председателям профкомов устанавливаются доплаты из стимулирующих выплат, размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 14»...

10.6. Работодатель обязуется не допускать вмешательства в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющие осуществление им своих уставных задач.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МДОБУ «Детский сад № 14».

11.4. Организовывать оздоровление Работников – членов Профсоюза, в том числе с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с правом членов профсоюза на оплату частичной стоимости лечебных путевок, согласно Положению об оплате лечебных путевок. Использовать для оздоровления членов профсоюза и членов их семей возможности программы ЦС профсоюза «Профкурорт».

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, сокращения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования город Бузулук Оренбургской области, Территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

11.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников.

11.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

11.8. Ходатайствовать перед городской профсоюзной организацией о вручении ежегодной профсоюзной премии «За верность и преданность

профессии учителя» работникам МБУДО «Детский сад № 14», членов профсоюза, педагогический стаж которых 40 лет и более.

11.9. Ходатайствовать о выделении средств Городской организацией профсоюза на оплату юридических услуг адвоката по защите пенсионных прав на получение досрочной пенсии по старости педагогических работников образовательных организаций, членов профсоюза, нарушенных отделением пенсионного фонда по г. Бузулуку.

11.10. Использовать возможность обучения за счёт средств городской профсоюзной организации вновь избранного председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по ОТ и ТБ на базе УДПО «УМЦ Федерации организаций профсоюзов Оренбургской области».

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения Коллективного договора воздерживаются от конфронтационных действий.

12.4. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2022 года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для регистрации и действует до заключения нового Коллективного договора.

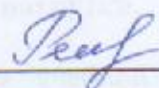
СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Заведующий
МДОБУ «Детский сад № 14»



Т.М. Рогонова

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.И. Рекадьева

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые вышеуказанным приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями вышеуказанного приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки» настоящего Приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной

(преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

... приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2014 года №274...

... для работы в должности, по которой устанавливается тарифная категория...

... при выполнении работы в должности, по которой устанавливается тарифная категория, назначенного на работу...

... при выполнении педагогической работы по разделу «Педагогика» по программам...

<p>... по которой устанавливается тарифная категория</p>	<p>... по которой устанавливается тарифная категория</p>
<p>... по которой устанавливается тарифная категория</p>	<p>... по которой устанавливается тарифная категория</p>

Приложение № 2

к Коллективному договору МДОБУ

«Детский сад № 14» на 2022-2024 годы

Рекомендации о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной

категории за выполнение педагогической работы по должности с другим

наименованием, по которой не установлена квалификационная

категория, а также в других случаях

В Территориальном Соглашении закрепляется, а в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276 (зарегистрирован в Минюсте России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

	<p>социальный педагог;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);</p>
Старший воспитатель; воспитатель	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности);</p> <p>Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)</p>
Руководитель физического воспитания	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физвоспитания);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
Мастер производственного обучения	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

