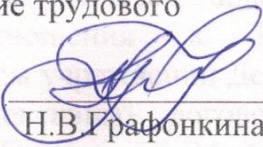


Наименование органа,
представляющего работников
Общее собрание трудового
коллектива


Представитель


Н.В. Графонкина

«03» февраля 2023

Наименование организации,
представляющей работодателя
МДОУ Детский сад №29 «Теремок»

Заведующий


В. Алексеева

«03» февраля 2023

М



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
Детский сад № 29 «Теремок»
на 2023-2025 годы.**

Утверждено на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1

РЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области

Свердловский центр занятости

09 02 20 23г

Запись за № 5-Р

д.Никитино
2023 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении Детский сад №29 «Теремок».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее -ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ «Детский сад №29 «Теремок» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Отраслевым тарифным соглашением, соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами общего собрания трудового коллектива, в лице их представителя Графониной Гадежды Владимировны.

Работодатель - в лице его представителя – заведующего Алексеевой Светланы Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ № 29 «Теремок».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Совместная комиссия обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно:

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовой договор.

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

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

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

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, приказом об охране труда, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в МКДОУ № 29 «Теремок».

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

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия:

- ➔ место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- ➔ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- ➔ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового

- договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- ➔ условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера;
 - ➔ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - ➔ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- и дополнительные условия трудового договора не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
- ➔ об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
 - ➔ об испытании;
 - ➔ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя;

предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ➔ лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ➔ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ➔ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ➔ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- ➔ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ➔ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. (ст. 71 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57. ТК РФ)

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

2.7. По инициативе работодателя допускается изменения определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенными сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызванных необходимостью таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст. 74 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с положением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (п.2 ст. 73 ТК РФ).

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст.196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических кадров не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.4.2. 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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. 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 ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе высшее профессиональное образование, в рамках прохождения профессиональной подготовки,

переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией соответствующего уровня.

3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.7. Продление действия квалификационной категории работникам, допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на год в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ, сменой места жительства;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания отпуска в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- иных периодов, препятствующих реализации права работника на аттестацию.

3.4.8. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет ОУ может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.4.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением об аттестации,

учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида ОУ, преподаваемого предмета (дисциплины).

3.4.10. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в ОУ на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере утвержденном Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

3.4.11. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается первая квалификационная категория.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять представителя общего собрания трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации МДОУ - не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации МДОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5, части первой статьи 82 настоящего Кодекса производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 ТК РФ, 373 ТК РФ, 374 ТК РФ.

4.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома на общем собрании;
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) и доведенным до работников не позднее чем за 1 месяц до его действия (ст.103 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

- педагогические работники – 36 часов в неделю (Закон РФ «Об образовании ст.55 п.5);
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю (Письмо Министерства Образования России от 04.02.1992 г. №22 – шт).

5.4. Для работников, не достигших возраста 18 лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

5.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8. Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ). Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

На основании Постановления РФ от 01.10.2002 г. № 724 педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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. ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работники в возрасте до 18 лет пользуются отпуском продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

5.12. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении лечебной путёвки;
- по семейным обстоятельствам;
- при отсутствии работы;
- в других случаях.

5.13. Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом, продолжительность отпуска определяется соглашением между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ➔ при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- ➔ в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- ➔ на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- ➔ работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- ➔ работающим инвалидам - до 60 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс, производится на основе Положения о оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №29 «Теремок», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников на территории Свердловской области, и принимается работодателем с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива.

6.1.2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем образовательных учреждений, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

6.1.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы. Применяется минимальный размер оплаты труда в сумме 16242 рублей согласно Федеральным законом от 19.12.2022 N 522-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и о приостановлении действия ее отдельных положений" установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16242 рублей в месяц.

6.1.4. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании Положения «О выплатах стимулирующего характера и премирования работников МКДОУ «Детский сад № 29 «Теремок». Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива.

6.1.6. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- ➔ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- ➔ при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- ➔ при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
- ➔ при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

При поступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится с соблюдением норм трудового законодательства.

6.1.7. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца.

6.1.8. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

- 6.2.1 Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 6.2.2 Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 140 ТК РФ).
- 6.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 6.2.4. . Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).
- 6.2.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- 6.2.6. Выплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.
- 6.2.7. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.) в соответствии с действующим законодательством .
- 6.2.8. Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.
- 6.2.9. Выплаты компенсирующего характера педагогическим работникам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности в соответствии с действующим законодательством
- 6.3. Работодатель обязуется:
- 6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- 6.3.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.3.3. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.4. Стороны согласились, что образовательное учреждение разрабатывает и принимает по согласованию с общим собранием трудового коллектива:

6.4.1. Положения о стимулировании педагогических работников и других работников образовательного учреждения

6.4.2. Положения о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ.

6.4.3. Положение об оказании материальной помощи.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе период нахождения работников различного вида отпусках, без предъявления оправдательных документов.

7.2. На основании Приказа Государственного образования от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам образовательных учреждений», производятся выплаты компенсационного характера следующим категориям сотрудникам МДОУ:

- поварам - 12 %;
- кухонный работник - 10 %;
- уборщик служебных помещений – 10 %.

7.3. За работу в ночное время сторожам устанавливаются доплаты в размере – 35 % оклада за каждый час работы в ночное время, двойная оплата за праздничные дни.

7.4. Сотрудникам занятым на работах с опасными условиями труда, дополнительно устанавливается дополнительно от 1 до 6 календарных оплачиваемых дней к отпуску за фактически отработанное в этих условиях время (Приказ № 579 Гособразования СССР от 20.08.1990 г. с изменениями внесёнными Приказом №1 от 30.01.1991 г. Гособразованием СССР и другие законодательные акты: ст. 116 ТК РФ).

7.5. При увольнении работника, выплата всех сумм, причитающихся ему, в том числе за неиспользованный отпуск производится в день увольнения работника (ст. 136 ТК РФ).

7.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем через три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.7. Средний заработок исчисляется согласно ст. 139 ТК РФ.

7.8. Материальная помощь выплачивается сотрудникам МДОУ в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера и премировании работников МДОУ «Детский сад № 29 «Теремок».

7.9. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения согласно Положения о выплатах стимулирующего характера и премировании работников МДОУ «Детский сад № 29 «Теремок».

7.10. О введении новых условий труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей коллектива и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинсекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учёт.

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

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ, с учётом мнения профсоюзной организации.

8.14. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива.

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

8.16. Осуществлять совместно с членами профкома, комиссией по охране труда контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением и соглашением по охране труда.

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

8.18. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.19. Один раз в пол года информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. Гарантии деятельности представительного органа работников.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Представитель общего собрания трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решение с учётом мнения общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обязан предоставлять общему собранию трудового коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, - в нерабочее время, хранение документации, проведение оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель представляет общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда социально – экономического развития учреждения.

9.10. Члены общего собрания трудового коллектива включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 196 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- и другие вопросы.

10. Разрешение трудовых споров

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с законом «Рассмотрение и разрешение трудовых споров» гл.61 ТК РФ.

10.2. В случае возникновения коллективного трудового спора, т.е. неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения коллективного договора, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, ДОУ признает право Работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примерительные процедуры в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ДОУ и разрешаются в порядке предусмотренном гл.60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров»

10.4. В случае возникновения индивидуального трудового спора, т.е. разногласий между ДОУ и Работником по условиям трудового договора, ДОУ признает право представительного органа Работников представлять и защищать права и интересы Работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров.

В целях содействия урегулированию индивидуальных трудовых споров стороны создают комиссии по трудовым спорам, которая действует в соответствии с положением о комиссии по трудовым спорам.

11. Заключительные положения.

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривать в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643147

Владелец Алексеева Светлана Владимировна

Действителен с 17.03.2025 по 17.03.2026