

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ –
председатель совета органа
общественной самодеятельности
МАДОУ ЦРР д/с № 116
 Погоржельская А.А.
« 25 » февраля 2025 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ –
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 116
 Первухина И.В.
« 25 » февраля 2025 г.

УТВЕРЖДЕН
на Общем собрании работников
трудового коллектива МАДОУ ЦРР д/с № 116
Протокол № 4
от «24 » февраля 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКОГО САДА № 116

НА 2025 – 2028 ГОДЫ

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02390108
92000, 92800, 10937
«28» февраля 2025г.
 О.К. Тямко
Подпись Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Калининграда центре развития ребенка - детском саду № 116 (далее МАДОУ) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - в лице заведующего Учреждением Первухиной Ирины Владимировны (далее - Работодатель)

Работники - в лице председателя совета органа общественной самодеятельности Погоржельской А.А. (далее - председатель СООС).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие договора распространяется на всех работников МАДОУ.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ.

1.8. При смене формы собственности дошкольной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации МАДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации дошкольной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАДОУ.

1.13. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников и утвержден на общем собрании.

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

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых Работодатель согласовывает с председателем СООС:

- 1.18.1. правила внутреннего трудового распорядка; (Приложение № 1)
- 1.18.2. положение о системе оплаты труда работников; (Приложение № 2)
- 1.18.3. положение об условиях оплаты труда заместителя заведующего, главного бухгалтера; (Приложение № 3)
- 1.18.4. положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников; (Приложение № 4)
- 1.18.5. перечень должностей работников с вредными условиями труда, которым установлены доплаты, право на дополнительный отпуск по результатам специальной оценки условий труда; (Приложение № 5)
- 1.19. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ непосредственно работниками или через председателя СООС:
 - 1.19.1. учет мнения (согласование) с председателем СООС;
 - 1.19.2. проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - 1.19.3. получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - 1.19.4. обсуждение с Работодателем вопросов о работе дошкольного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - 1.19.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.20. Представители работников – председатель СООС имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:
 - 1.20.1. реорганизации или ликвидации организации;
 - 1.20.2. введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - 1.20.3. подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
 - 1.20.4. вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились:

- 2.1.1. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором;
- 2.1.2. трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником;
- 2.1.3. прием на работу оформляется трудовым договором; работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу; содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора (ст. 68 ТК РФ);
- 2.1.4. трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок;
- 2.1.5. при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы; срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ);
- 2.1.6. срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения;

2.1.7. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: условия оплаты труда, объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю, режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, меры социальной поддержки и др.;

2.1.8. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ);

2.1.9. объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и оговаривается в трудовом договоре. Он может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника;

2.1.10. учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами;

2.1.11. учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется;

2.1.12. по инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение экспериментов, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ);

2.1.13. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, Уставом МАДО, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, устава организации, если работник не был ознакомлен с ними под роспись;

2.1.14. педагогические работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу (учебную нагрузку), работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством;

2.1.15. трудовой договор может быть заключен между Работодателем и работником на условиях, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно (дистанционная работа – выполнение определенной трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, непосредственно или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и работником по вопросам, связанным с выполнением, информационно – телекоммуникационных сетей, в том числе «Интернет», и сетей связи общего пользования). Особенности взаимодействия дистанционного работника и Работодателя регулируются гл.49.1. ТК РФ;

2.1.16. в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику производится выплата выходного пособия в размере не менее двухнедельного заработка.

2.1.17. за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям. (ст.192 ТК РФ);

2.1.18.прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1.В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. должностные оклады устанавливаются согласно штатному расписанию доплаты и надбавки в соответствии с Положением о системе оплаты труда в МАДОУ «Поселение» от 01.12.2021г № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение организации отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат производимых в рамках трудовых отношений»;

3.1.2. заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет Работодателя;

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

3.1.3. при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем она проводится накануне;

3.1.4. в декабре месяце каждого года, в связи с закрытием финансового года, вторая половина заработной платы выплачивается 26 декабря;

3.1.5. в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и региональными;

3.1.6. система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения председателя СООС;

3.1.7. условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором;

3.1.8. система оплаты труда устанавливается в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год;

3.1.9. при выполнении работ с вредными условиями труда, работникам производятся доплаты по итогам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда;

3.1.10. дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливаются на основании Положения о системе оплаты труда;

3.1.11. стимулирующие надбавки выплачиваются на основании Положения о распределении стимулирующей части ФОТ;

3.1.12. за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, совмещение должностей работникам МАДОУ производятся доплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда;

3.1.13. устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ;

3.1.14. «молодым специалистом» (педагогом) (в соответствии с п.6.3.5. «Территориального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении

комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» 2021-2023 годы от 08.02.2018г. рег.№ 02.39.01.04.92000.00172) считается работником образовательного учреждения (организации) после окончания учреждения среднего высшего профессионального образования (при получении среднего или высшего образования впервые), впервые поступивший на работу в образовательное учреждение по полученной специальности и проработавший в учреждении (организации) не более 3 лет по полученной специальности; в Положении об оплате труда учитываются особые критерии оценки для молодого специалиста с предусмотренной ежемесячной надбавкой (доплатой) к должностному окладу в течение первых 3-х лет работы;

3.1.15. заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается члену его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти; выплата заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателем соответствующих документов (ст.141 ТК РФ); выплата социального пособия на погребение устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 8 «О погребении и похоронном деле» и установленным постановлением Правительства ежегодного коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций;

3.1.16. оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстремальную жизненную ситуацию, в случае смерти близких родственников на основании заявленных подтверждающих документов устанавливается в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ;

3.2. В области социальных гарантий Стороны договорились:

3.2.1. работники пользуются в установленном порядке всеми видами государственного обязательного страхования, иными видами льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации;

3.2.2. предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в соответствии с гл. 26 ТК РФ;

3.2.3. при временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает пособие за первые 3 дня больничного листа;

3.2.4. при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работника (или его семьи) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК РФ);

3.2.5. на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы; (ст.185 ТК РФ)

3.2.6. работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы в соответствии со ст.185.1 ТК РФ;

3.2.7. гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов регулируются ст. 186 ТК РФ;

3.3.8. работники имеют право платно питаться в МАДОУ и право получения бесплатного обеда; работники, поставленные на питание по личным заявлениям, полностью оплачивают стоимость набора продуктов питания, производят авансовый платеж.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В области гарантий при возможном высвобождении работников и обеспечении занятости Стороны договорились:

4.1.1 при принятии решения о сокращении численности или штата работников в возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом председателю СООС, а также органу службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий;

4.1.2. в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и председателю СООС информацию о возможном массовом увольнении;

4.1.3. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов оказываемых услуг, ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения председателя СООС;

4.1.4. при сокращении численности или штата работников МАДОУ преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам, осуществляющим обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

4.1.5. при сокращении численности или штата не допускать увольнения работников из одной семьи одновременно;

4.1.6. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (гл. 27 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4.1.7. при появлении новых рабочих мест в МАДОУ, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. По вопросам рабочего времени Стороны договорились:

5.1.1 рабочее время, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени в течение которых работник должен исполнять трудовые обязанности, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ и условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ);

5.1.2. для работников МАДОУ из числа административно-управленческого (клерка, главного бухгалтера), административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

5.1.3. для педагогических работников МАДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

5.1.4. продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

5.1.5. по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части); неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст.93 ТК РФ); Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5.1.6. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ; в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника; привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя;

5.1.7. для работников, привлекавшихся к работе в выходные и(или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходные и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (часового оклада за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда;

5.1.8. в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.1.9. привлечение работников дошкольного учреждения к выполнению работы, предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда;

5.1.10. Работодатель устанавливает особый режим работы для работника, исполняющего обязанности по должности «главный бухгалтер» – ненормированный рабочий день, в соответствии с которым работник может по распоряжению Работодателя в必要时 эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени в соответствии со ст.101 ТК РФ;

5.1.11. режим рабочего времени МАДОУ предусматривает продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.2. По вопросам времени отдыха Стороны договорились:

5.2.1. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учётом мнения председателя СООС не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. С времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;

5.2.2. продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ;

5.2.3. ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам административно – управленческого (главный бухгалтер), административного, учебно – вспомогательного и прочего персонала МАДОУ в соответствии со ст. 115 ТК РФ;

5.2.4. ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью 30 календарных дней (ч.3. ст.115.ТК РФ)

5.2.5.ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня установлен для работников МАДОУ:заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог. (ст. 334 ТК РФ и постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

5.2.6.ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней установлен для работников МАДОУ: учитель – логопед, учитель дефектолог.

5.2.7. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дней предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 116 ТК РФ); ст.117 ТК РФ);

5.2.8. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (главному бухгалтеру) продолжительностью 5 календарных дней (ст.101 и 119 ТК РФ);

5.2.9. часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.126 ТК РФ);

5.2.10. по соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ);

5.2.11. оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала;

5.2.12. отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год; не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ);

5.2.13. педагогические работники МАДОУ не реже чем через каждые 10 месяцев непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

лида», утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644» и ст.335 ТК РФ, а также коллективным договором.

5.2.14. длительный отпуск должен быть продлен на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, иное нарушает право педагогического работника, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, на длительный отпуск сроком до одного года, регламентированный ст.335 ТК РФ; длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающим по совместительству в силу ст.287 ТК РФ;

5.2.15. отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставлять в случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

5.2.16. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям; перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ);

5.2.17. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению; оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ). Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд согласовывается Работником с Работодателем. (изм. внесен. В ст.262 ТК РФ Федеральным законом от 05.12.2022 № 491-ФЗ);

5.2.18. Работодатель предоставляет работникам по их письменному заявлению оплачиваемые дни отдыха - в день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции COVID - 19, совпадающий с рабочим днем, а также в следующий за ним день, если он является рабочим днем;

5.2.19. режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ обязуется обеспечить:

6.1.1. создание безопасных условий труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

6.1.2. безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.1.3. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, регулярный анализ и оценку;

6.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с ежегодными планами;

6.1.6. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.7. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с требованиями охраны труда установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.8. обучение по охране труда, по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.1.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах с соблюдением работниками требований охраны труда;

6.1.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и оценки профессиональных рисков;

6.1.11. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.1.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

6.1.14. расследование и учет несчастных случаев в учреждении, профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.15. санитарно-бытовое обслуживание; перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая в учреждении и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств Работодателя;

6.1.16. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.17. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств;

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

6.1.19. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников учреждения, а также эксплуатации оборудования, здания или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.1.20. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

6.1.21. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

6.1.22. выполнение предписаний должностных лиц в установленной сфере деятельности и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения

6.2. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в МАДОУ в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ и услуг в соответствии со ст.225 ТК РФ;

6.3. Работник в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ обязуется:

6.3.1. соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

6.3.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.3.6. незамедлительно поставить в известность заведующего хозяйством и руководителя МАДОУ о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

6.3.7. немедленно извещать заведующего хозяйством и руководителя МАДОУ о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.3.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, дру

обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

7.1.2. Работодатель по согласованию с председателем СООС определяет формы подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников;

7.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (п.5.2. ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

7.2.3. при направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

7.2.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ;

7.2.5. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утв. Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. СООС в лице председателя осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

8.1.2. нормативно-правовые акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются Работодателем с учётом мнения (по согласованию) с председателем СООС;

8.1.3. предоставлять председателю СООС по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

8.1.4. предоставлять, в установленном законодательством порядке, председателю СООС информацию о деятельности МАДОУ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора;

8.1.5. предоставленные документы председателем СООС о нарушении законодательства в области охраны труда, техники безопасности, других прав и гарантий работников подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

8.1.6. Работодатель, в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке, обязуется ежегодно информировать председателя СООС о финансовом, экономическом положении дошкольного учреждения, основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СООС

9.1. СООС в лице председателя обязуется:

9.1.1. представлять и защищать права и интересы членов СООС по социальным и трудовым вопросам;

9.1.2. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.1.3. принимать участие в рассмотрении вопросов по оплате труда работников МАДОУ;

9.1.4. осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе и при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

9.1.5. совместно с Работодателем вырабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

9.1.6. представлять и защищать трудовые права работников МАДОУ в комиссии по трудовым спорам и суде;

9.1.7. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.1.8. участвовать в работе комиссий по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других;

9.1.9. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАДОУ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Стороны договорились, что:

10.1.1. настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет со дня подписания его Сторонами;

10.1.2. они имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет;

10.1.3. действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ;

10.1.4. коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ;

10.1.5. изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для заключения;

10.1.6. они соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

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

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

10.1.9. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;