

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками учреждения, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Заславский детский сад.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Заславский детский сад (далее по тексту – ДООУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения представленными в лице Председателя общего собрания коллектива, с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице Заведующего детского сада, с другой стороны, именуемой далее «работодатель», а совместно именуемые - «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации в соответствии с Трудовой кодекс Российской Федерации и работодатель в лице его представителя заведующего ДООУ

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ (ст.43 Трудовой кодекс Российской Федерации).

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

1.3.3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДООУ (ст.44 Трудовой кодекс Российской Федерации).

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

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, реорганизации ДООУ в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.3.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 Трудовой кодекс Российской Федерации).

1.3.7. При реорганизации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.3.9. Работодатель и председатель общего собрания коллектива ДООУ обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

1.3.10. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 Трудовой кодекс Российской Федерации).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Работодатель признает председателя общего собрания коллектива в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в ДООУ (ст.29 Трудовой кодекс Российской Федерации).

1.6. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ДООУ, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- признавать председателя общего собрания коллектива при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДООУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества организации.

1.6.2. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

2.Трудовые отношения.

Гарантии занятости.

2.1.Стороны договорились о том, что:

- при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя ДООУ или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан

оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом руководителя ДОО, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОО, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях регулируемых частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОО. Согласно части первой статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Председатель общего собрания коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда и стимулирование работников.

3.1. Стороны договорились что:

3.1.1. Оплата труда работников ДОУ производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования, утвержденного Постановлением администрации муниципального образования Балаганский район «Об утверждении примерного положения об оплате работников муниципальных, казенных, бюджетных образовательных учреждений Балаганского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет МКУ Управление образования» от 26 января 2021 года №50, приказом МКУ УО Балаганского района «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балаганского района» от 28 января 2021 г № 6.

3.1.2. Действующее в организации Положение о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Заславский детский сад, согласовывается с председателем общего собрания коллектива, утверждается заведующим, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

3.1.3. Заработная плата работников ДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов заработной платы соответствующих квалификационных групп, не ниже МРОТ.

3.1.4. Заработная плата работников ДОУ состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат (в т.ч. за работу отличающихся от нормальных);
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, материальной помощи).

3.1.5. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца - 25 число текущего месяца, за вторую половину - 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 Трудовой кодекс Российской Федерации)

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставка рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудовой кодекс Российской Федерации).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. 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 (расчетный листок) (ст.136 Трудовой кодекс Российской Федерации)

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136. Трудовой кодекс Российской Федерации), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 Трудовой кодекс Российской Федерации).

3.2.3. Расходование средств стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, выплату премий осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Заславский детский сад.

Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогу работы пропорционально отработанному времени. Размер премиальных выплат по итогам работы за полугодие устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов. В соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации, единовременная премия является однократной дополнительной поощрительной выплатой. Единовременная премия начисляется и выплачивается отдельной суммой сверх заработка, т.е. МРОТ.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2.4. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 Трудовой кодекс Российской Федерации).

3.2.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 Трудовой кодекс Российской Федерации). Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя по причинам, не

зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Работник вправе на сохранение за ним полного оклада на период освоения нового производства (ст.158 Трудовой кодекс Российской Федерации). Работник имеет право на сохранение за ним полного оклада на период ремонта детского сада, если работники учреждения сами осуществляют ремонт.

3.2.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.2.7. Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются от 4% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (В соответствии со ст.212 ТК РФ, ФЗ от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда»). Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

3.2.8. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.08.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время» (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 Трудовой кодекс Российской Федерации).

3.2.9. Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются Положением о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам МКДОУ Заславский детский сад.

3.2.10. Согласно статье 149 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Оплата этих работ оплачивается сверх МРОТ (Письмо Минтруда РФ от 04.09.2018 № 14/ООГ-7353).

3.3. Совместным решением работодателя и общим собранием работников ДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам.

3.4. Производить доплаты работникам за выполнение наряду с работой обязанности временно отсутствующего работника в пределах фонда оплаты труда отсутствующего работника. Конкретный разряд доплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.5. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей). Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливается в пределах фонда оплаты труда вакантной должности.

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты

заработной платы несет руководитель ДОУ.

3.7. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении непрерывного стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокого размера должностного оклада, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности

3.8. Председатель общего собрания трудового коллектива:

3.8.1. Согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.8.2. Проверяет правильность установления должностных окладов работникам ДОУ

3.8.3. Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.

3.8.4. Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

3.8.5. Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

4. Организация труда. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю для женщин, для мужчин 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудовой кодекс Российской Федерации).

4.1.4. Для всех работников ДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для кочегаров (сторожей) устанавливается сменный график работы (сутки через трое).

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 Трудовой кодекс Российской Федерации с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя ДОУ.

4.1.6. Во время ремонта учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением за ним полного оклада.

4.1.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудовой кодекс Российской Федерации). Продолжительность отпуска для педагогических работников ДОО не менее 42 календарных дней (ст.334 Трудовой кодекс Российской Федерации), согласно ст.47 Закона об образовании в число трудовых прав педагогических работников включено право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ. Продолжительность отпуска воспитателей работающих в образовательных организациях установлена Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

4.1.8. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным руководителем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и руководителем ДОО ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 Трудовой кодекс Российской Федерации).

4.1.9. 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 Трудовой кодекс Российской Федерации).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статьи 116 Трудовой кодекс Российской Федерации.

4.2.2. Предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим женщинам-опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14-ти лет – не менее 14 календарных дней в удобное для них время в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней

- с санаторно-курортным или амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;

Работодатель обязуется также предоставлять отпуск без сохранения среднего заработка: работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.3. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МКДОУ Заславский детский сад длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года.

4.2.5. Предоставлять по письменному заявлению работника, проходящему вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня. (Протокол № 9 от 29.10.2021 года. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений «Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха»).

4.3. Председатель общего собрания работников учреждения осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОУ свыше 20 лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а в частности:

работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный

заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

5.3. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.3.2. Сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 Трудовой кодекс Российской Федерации), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего, начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудовой кодекс Российской Федерации.

5.4. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников ДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 Трудовой кодекс Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить с трудовым коллективом соглашение по охране труда и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда.

6.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.4. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен

работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

6.1.5. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.1.6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 Трудовой кодекс Российской Федерации), обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 Трудовой кодекс Российской Федерации).

6.1.9. По результатам оценки условий труда установить: компенсации машинистам (кочегар) котельной, молоко или другие равноценные продукты питания (приказ Минздравсоцразвития России от 16.01.2009 № 45н, приложение .3, раздел «1.Химический фактор» п.26б. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2007, N 41, ст. 4844 имеющих право на бесплатное получение молока; Приказа Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов»: заменить бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на денежную компенсацию.

6.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 Трудовой кодекс Российской Федерации).

6.1.11. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213 Трудовой кодекс Российской Федерации) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

6.1.12. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

6.2. Председатель общего собрания работников обязуется:

6.2.1. Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

6.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

6.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.5. Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7. Гарантии трудового коллектива.

7.1. Работодатель во взаимоотношениях с трудовым коллективом руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации:

- признает председателя общего собрания работников ДОУ единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора;

7.2. Работодатель гарантирует общему собранию коллектива получение информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с общим собранием трудового коллектива. По согласованию с общим собранием трудового коллектива ДОУ рассматриваются также следующие вопросы:

- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудовой кодекс Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (113 Трудовой кодекс Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудовой кодекс Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст.135 Трудовой кодекс Российской Федерации);
- массовые увольнения работников (ст.180 Трудовой кодекс Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудовой кодекс Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудовой кодекс Российской Федерации);
- установление графиков сменности (ст.103 Трудовой кодекс Российской Федерации)
- установление размеров выплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 Трудовой кодекс Российской Федерации);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст.193,194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным коллективным договором.

7.4. Председатель общего собрания работников:

- 7.4.1.** Содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 7.4.2.** Не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре.
- 7.4.3.** Предоставляет работодателю решения выборных органов, касающихся деятельности учреждения.

8. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

8.1. Стороны договорились, что:

- 8.1.1.** Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 8.1.2.** Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.
- 8.1.3.** Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения коллективного договора.
- 8.1.4.** Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.1.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 8.1.6.** В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
- 8.1.7.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.2.** В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.
- 8.3.** Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

8.4. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива 25 ноября 2022 года (протокол № 2.).



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью на
Пищевых
листах
Заведующий МКДОУ Заславский
детский сад *Сурф* Цыпарева Л.А.