

6698

р. п. Воскресенское

694/1
28.06.2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного дошкольного
образовательного
учреждения Воскресенского детского сада №4
"Рябинка"
на 2024– 2026 годы
(в новой редакции)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

(подпись)

1

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата « 28 » 04 2024 г. № 808/24-КА	
С <i>рекомендацией</i>	
Руководителя управления	И.О. Пантохин
(подпись)	(ФИО)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Воскресенский детский сад №4 «Рябинка» (далее-ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

- Закон Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. № 40-З «О социальном партнерстве»;

- Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 года от 17 февраля 2022 года № 1/22-ОС

- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы от 29 декабря 2020 года.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников ДОУ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение, в лице его представителя заведующей ДОУ Стрелковой Ольги Викторовны (далее – работодатель);

- работники ДОУ – в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее – СТК).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ДОУ в течение 30 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ДОУ.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут приниматься только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты ДООУ, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с СТК.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания. Срок действия коллективного договора три года.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ за текущий месяц 2 раза в месяц в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 21 число месяца – за первую половину текущего месяца и 7 число следующего месяца – за вторую половину месяца.

Установлено следующее соотношение частей заработной платы:

- заработная плата за первую половину месяца выплачивается работнику 7го числа каждого месяца пропорционально отработанному времени (оклад (тарифная ставка) и надбавки за отработанное время, расчет которых не

зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда);

- заработная плата за вторую половину месяца выплачивается работнику 22 го числа каждого месяца пропорционально отработанному времени (оклад (тарифная ставка), надбавки за отработанное время, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения нормы рабочего времени).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного мнения Общего собрания ДОУ.

2.1.2. Заработная плата выплачивается работнику в рублях в кассе Управления образования администрации Воскресенского муниципального района либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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.

2.1.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (ответственные за работу сайта, по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, и др.); выплаты стимулирующего характера.

2.1.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Воскресенского детского сада №4 «Рябинка», утвержденным приказом заведующей ДОУ от 10.02.2020г. №43.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения Общего собрания ДООУ.

2.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

2.1.6. При совмещении должностей или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в установленном размере ставки по совмещаемой должности пропорционально отработанному времени.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы работнику производится доплата, которая устанавливается приказом руководителя ДООУ в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Перечень и величина доплат определены в Положении об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Воскресенского детского сада №4 «Рябинка», утвержденном приказом заведующей ДООУ от 10.02.2020г. №43. (ст. 151 ТК РФ).

2.1.7. Сверхурочная работа оплачивается в размере – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответственно времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

2.1.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а

также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

2.1.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.1.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.1.12. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, составляет 10 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

2.1.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в Положении об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Воскресенского детского сада №4 «Рябинка», утвержденном приказом заведующей ДОО от 10.02.2020г. № 43.

2.1.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и

другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

2.1.16. В период отключения электроэнергии, воды и отопления, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ДОО, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

2.1.14. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

2.1.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены КД.

2.1.16. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.17. Юбилеям (50,55,60,75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации: от одного года и до пяти лет в размере 4000 рублей, от пяти до десяти лет - половину должностного оклада; свыше десяти лет - один должностной оклад;

2.2. Социальные гарантии и компенсации.

2.2.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1

ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.2. Работодатель обязуется:

2.2.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.2.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России.

2.2.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям ДОУ, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

2.2.2.4. В случаях, когда заработная плата работников ДОУ, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законодательством РФ, на время их работы в ДОО производить доведение заработной платы до МРОТ.

2.2.2.5. Производить индексацию заработной платы работников ДОУ в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Правительства РФ, Правительства Нижегородской области, Воскресенского муниципального района Нижегородской области.

2.2.2.6. Оказывать работникам материальную помощь при наличии денежных средств:

- при рождении ребенка – 5000 рублей
- на свадьбу - 8000 рублей
- на лечение - 4000 рублей
- смерть близкого родственника - 6000 рублей
- при выходе на пенсию - 5000 рублей.

2.2.2.7. Участникам СВО производить ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора.

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора, обеспечении занятости

3. Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день

заключения. Другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтвердиться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим КД, Уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Помимо категорий граждан, перечисленных в части четвертой статьи 70 ТК РФ при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при

наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.7. Информировать государственную службу занятости в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение в случае увольнения работников ДОУ в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

- 10% и более – в течение трех месяцев;
- 15% и более – в течение шести месяцев;
- 20% и более – в течение года.

3.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

– предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

– проработавшие в организации свыше 10 лет;

– одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте с 14 до 16 лет;

– одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до с 14 до 16 лет;

– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

– награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогические работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течении трех лет.

- иные лица, воспитывающие детей до 16 лет без матери;

- участники целевых областных программ:

3.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения СТК ДОУ.

3.2.11. С учетом мнения совета трудового коллектива ДОУ определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации

или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО.

3.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 168 и 187 ТК РФ)

3.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с положением о заработной плате;

3.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОО, ее реорганизацией с учетом мнения СТК.

3.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3.2.19. СТК ДОО обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных

нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ДООУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием непосредственной образовательной деятельности, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Общим собранием ДООУ.

4.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- старшим воспитателям, воспитателям, педагогам-психологам, тьюторам – 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- педагогам-дефектологам, педагогам-логопедам – 20 часов в неделю за ставку заработной платы;
- музыкальным руководителям – 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- инструкторам по физической культуре – 30 часов в неделю за ставку заработной платы;

Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности – 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.4. В ДООУ педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ДООУ по согласованию с Общим собранием ДООУ.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников, под подпись, с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за два месяца до начала нового учебного года.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам помимо основной работы (руководителю ДОУ, старшему воспитателю) устанавливается работодателем по согласованию с Общим собранием ДОУ, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ДОУ, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.7. При установлении педагогам, для которых ДОУ является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее наследующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 4.6. настоящего раздела.

Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.9. Режим рабочего времени устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Воскресенский детский сад № 4 «Рябинка», утвержденными приказом заведующей ДОУ от 01.09.2020г № 109-в (далее ПВТР) и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье и выходные праздничные дни, установленные в соответствии с действующим законодательством.

4.10. Составление расписания непрерывной образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

4.11. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в

соответствии с трудовым законодательством в размере, предусмотренном пп. 2.1.7 коллективного договора.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Общего собрания ДОУ.

К работе в сверхурочное время не допускается беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДОУ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Общего собрания ДОУ.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день компенсируется в соответствии с трудовым законодательством в размере, предусмотренном пп. 2.1.5 коллективного договора.

4.13. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статьи 60.2 ТК РФ.

4.14. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется ПВТР и трудовым договором.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.15. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительностью:

- педагогическим работникам 42 календарных дня;
- педагогическим работникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности или лицами нуждающимися в длительном лечении 56 календарных дней;
- остальным работникам 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Общим собранием не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

4.17. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасных условиях труда – семь календарных дней;
- за ненормированный рабочий день – три дня;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного

оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется по согласованию с Общим собранием ДОУ.

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – не менее 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе в следствие его отстранения от работ в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста. (Ст. 121 ТК РФ).

4.20. Работодатель обязан предоставить гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов:

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными

и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой настоящим коллективным договором.

4.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работникам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- тяжелое заболевание близкого родственника – до 3 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году; (ст. 128 ТК РФ)
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск

сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

4.24.СТК ДООУ обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

-предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

-вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Охрана труда и здоровья

5.Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.

5.1.Работодатель обязуется:

5.1.1.Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда;

5.1.2.Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

5.1.3.Содействовать формированию здорового образа жизни сотрудников.

5.1.4.Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

5.1.5.Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ДООУ не реже одного раза в три года.

5.1.6.Обеспечивать проверку знаний работников ДООУ по охране труда к началу каждого учебного года.

5.1.7.Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.1.8.Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Общим собранием.

5.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

5.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

5.1.16. Создать на паритетной основе совместно с Общим собранием ДОО комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОО. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.18. Организовать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

5.1.19. Обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны (Федеральный закон от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности» ст. 37) в ДОО:

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучения мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;

- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях необходимые силы и средства.

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения; предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении.

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов к учреждению; содействовать деятельности добровольных пожарных;

- осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

5.1.20. Предоставить работникам гарантии при прохождении диспансеризации. (ст.185.1 ТК РФ)

5.2.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.3.Работники обязуются:

5.3.1.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3.2.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда и пожарно-технического минимума.

5.3.3.Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.3.4.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5.Незамедлительно извещать руководителя, либо руководителя структурного подразделения дошкольной образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ДОУ, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

5.4.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.6. Стороны совместно участвуют в проведении информационно-просветительских кампаний и реализации профилактических мер по противодействию распространению ВИЧ/СПИДа, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников ДОУ.

6. Гарантии деятельности СТК.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Соблюдает права и гарантии СТК. Содействует деятельности СТК в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

6.2. Учитывает мотивированное мнение СТК при:

-составлении правил внутреннего трудового распорядка;

-определении режима работы всех категорий работников;

-аттестации работников;

-разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

6.3. Предоставляет СТК необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

6.4. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

7. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон коллективного договора

7. Стороны договорились:

7.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

7.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

7.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам ДОУ.

7.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Коллективный договор принят на совете трудового коллектива работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Воскресенского детского сада №4 «Рябинка» протокол № 1 от «24» июня 2024г.

От работодателя
Руководитель МКДОУ
Воскресенского детского сада
№4 «Рябинка»

Заведующий
Стрелкова /О.В.Стрелкова/
(подпись) (инициалы, фамилия)



"21" июня 2024 г.

От работников:
Председатель СТК
МКДОУ Воскресенского
детского сада № 4
«Рябинка»

Хрычева /Е.Ю.Хрычева/
(подпись) (инициалы, фамилия)

"21" июня 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 275152970271060640478711546600923288287568428812

Владелец Стрелкова Ольга Викторовна

Действителен с 24.10.2024 по 24.10.2025