

От работников:

Председатель первичной организации
Профсоюза работников МКДОУ д/с «Солнышко»

 Ламыкина Н.И.

« 30 » декабря 2021 г.

От работодателя:

Заведующая МКДОУ д/с «Солнышко»



Вадимец М.В.

« 30 » декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения –
муниципальный Ульяновский детский сад «Солнышко»,

село Ульяново, Ульяновского района Калужской области.

на 2022 – 2025 годы

Администрация МУН.
«УЛЬЯНОВСКИЙ» ДЕТСКОГО РАЙОНА
(исполнительно-распорядительный орган)
Дата регистрации 10 января 2022 г.
Регистрационный № 1
Подпись 

Принят
на общем собрании учреждения

Протокол №1
от « 30 » декабря 2021 г.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение – муниципальный Ульяновский детский сад «Солнышко», с. Ульяново Ульяновского района Калужской области в лице заведующей Бабаянц Марии Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны (далее Работодатель) и трудовой коллектив муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – муниципальный Ульяновский детский сад «Солнышко», с. Ульяново Ульяновского района Калужской области, в лице председателя первичной профсоюзной организации Ламыкиной Надежды Ивановны, с другой стороны (далее Профком), заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

I. 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 – муниципальный Ульяновский детский сад «Солнышко», с. Ульяново Ульяновского района Калужской области (сокращенное наименование – МКДОУ «Детский сад «Солнышко»).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников дошкольного образовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (см.ст.30 ТК РФ).

Стороны договорились, что профком представляет в социальном партнерстве интересы работников Учреждения независимо от их членства в профсоюзе при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5 В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

- 1.6 Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники Учреждения участвуют в управлении образовательным учреждением.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ, коллективном договоре;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.7 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания.

1.8 Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.11 При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.12 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основании взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.16 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.17 Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами.

1.18 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- график работы работников;
- план мероприятий по охране труда;
- положение об установлении систем оплаты труда работников;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им гарантий и льгот, предусмотренных законодательством РФ.

II. Трудовые соглашения

- 2.1 Трудовые отношения Учреждения регулируются Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, коллективным договорам, соглашениям, локальными актами, трудовым договором.
- 2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу в течение пяти дней (ст. 66 ТК РФ).
- 2.4 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. 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, в том числе:
 - для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
 - с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
 - с пенсионерами по возрасту;
 - с лицами, поступающими на работу по совместительству.
- 2.5 Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
- 2.6 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.7 Работодатель устанавливает вновь поступающим работникам испытание на срок не более трех месяцев, (ст. 70 ТК РФ) в целях его соответствия занимаемой должности. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.8 Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций представляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой Учреждения в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9 Педагогическая нагрузка воспитателям, 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 воспитателями.

2.10 Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема работы в связи с производственной необходимостью (для замещения временно отсутствующего работника, при этом продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного объема работы в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, 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).

2.12 В течение учебного года об изменении существенных условий трудового договора по производственной необходимости работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Приказом Минобрнауки РФ от 22.12. 2014 г. № 1601.

2.13 Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

2.15 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив Учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) согласно годовому плану работы ДОУ.

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (гл. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5 Вести подготовку соответствующих документов для аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6 Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в ДОУ.

3.3.7 Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования и науки Калужской области (Главная аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников образовательных организаций Калужской области – далее ГАК).

3.3.8 Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника – члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации и ходатайству профсоюзного комитета (Отраслевое соглашение между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

3.3.9 Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашел свое призвание», Конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению администрации ДООУ или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности (Отраслевое соглашение между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

3.3.10 Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организацией (Отраслевое соглашение между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

4.1 Стороны исходят из того, что:

4.1.1 Заработная плата исчисляется в соответствии с Законом Калужской области от 06 июля 2011 г. № 163 –ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» и

постановлениями администрации МР «Ульяновский район». Индексация тарифной ставки (оклада) производится в соответствии с Законом Калужской области.

4.1.2 Днями выплаты заработной платы являются 01 и 16 числа текущего месяца.

4.1.3 Заработная плата по письменному заявлению работника выплачивается путем перечисления на указанный им счет в банке.

4.1.4 Изменение должностных (базовых) окладов производится:

- при получении образования или восстановление документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, согласно положению.

4.1.5 Материальная помощь выплачивается работникам ДООУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств (Приложение №8 к коллективному договору).

4.6.1 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится согласно ст.285 ТК РФ пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

4.2 Оплата труда осуществляется из установленного базового оклада (ставки) по профессиональной квалификационной группе и не должна быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Постановлением Правительства Калужской области (ст. 133 ТК РФ). Если работник работает в режиме неполной занятости или по совместительству, то зарплата может быть ниже величины МРОТ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.3.2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, заработную плату в полном размере.

4.3.3 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.3.4 Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для

назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

(Отраслевое соглашение между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ)

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2 Стороны договорились, что:

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

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

5.2.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178- 181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VI. Права и обязанности работодателя

6.1 Работодатель Учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

6.2 Работодатель Учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

6.3 Работодатель имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

- 6.4 Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении Положением «О системе оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад «Солнышко».
- 6.5 Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников Учреждения и применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.
- 6.6 Работодатель обязан согласовывать с трудовым коллективом Учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 6.7 Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:
- о перспективах развития Учреждения;
 - об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения.

VII. Рабочее время и время отдыха

- 7.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 7.1.1 Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1 к коллективному договору), графиком работы (Приложение №2 к коллективному договору), утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностной инструкцией работника и обязанностями, возлагаемыми Уставом Учреждения.
- 7.1.2 Для заведующего Учреждением, работников из числа младшего обслуживающего персонала, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- 7.1.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю за ставку за работной платы (ст.333 ТК РФ): воспитателей, педагога психолога – 36 часов; учитель-логопед – 20 часов; музыкального руководителя – 24 часа.
- 7.1.4 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается Трудовым договором с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них.
- 7.1.5 Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению сторон между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 7.1.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 7.1.7 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.1.8 В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь 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.

7.1.9 В летний период педагоги и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени по письменному распоряжению заведующего и с письменного согласия работника, в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями.

7.1.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ, введена Федеральным законом от 11.10.2018 № 360-ФЗ).

7.1.11 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ.

7.1.12 Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

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

7.1.14 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом Учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение № 6 к коллективному договору).

7.2.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в текущем году в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников (без учета проезда, причем время в дороге предоставляется без сохранения заработной платы) – 5 календарных дней.

7.2.3 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный отпуск). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

7.2.4 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2.5 Обеспечивать педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

VIII. Гарантии и компенсации

8.1 Стороны договорились, что:

8.1.1. Обеспечивает предоставление своим работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном Учреждении.

IX. Охрана труда и техника безопасности

9.1 Работодатель обязуется:

- 9.1.1 Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм (ст.219 ТК РФ).
- 9.1.2 Проводить обучение членов комиссии по охране труда в специализированных центрах один раз в три года.
- 9.1.3 Предусмотреть на 2022 – 2025 г. план мероприятий по охране труда, необходимые денежные средства.
- 9.1.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 9.1.5 Организовать обучение и проверку знаний у работников Учреждения по охране труда: педагогические работники один раз в три года, обслуживающий персонал каждый календарный год.
- 9.1.6 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 9.1.7 Обеспечивать работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4 к коллективному договору).
- 9.1.8 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 9.1.9 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве.
- 9.1.10 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 9.1.11 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.1.12 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании специальной оценки условий труда работника).

- 9.1.13 Контролировать выполнение инструкций по охране труда на каждом рабочем месте.
- 9.1.14 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и безопасности.
- 9.1.15 Комиссии по охране труда раз в полугодие отчитываться за проделанную работу. Ежегодно к началу учебного года предоставлять план работы уполномоченного (ответственного) по охране труда.
- 9.1.16 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 9.1.17 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.1.18 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.1.19 Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 9.1.20 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1 ТК РФ, введена Федеральным законом от 03.10.2018 № 353 –ФЗ).

9.2 Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

Х. Права и обязанности первичной профсоюзной организации трудового коллектива.

10.1 Первичная профсоюзная организация трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

10.2 Первичная профсоюзная организация коллектива обязана представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников, осуществлять правовую помощь работникам Учреждения.

10.3 Первичная профсоюзная организация трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению исполнения правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Учреждения.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1 Стороны договорились о том, что:

11.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.1.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.1.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором:

- расторжение трудового договора с работником, являющим членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 189 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 199 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

11.1.4 Работодатель предоставляет Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранение документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.1.5 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.1.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членом профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

11.1.7 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.8 Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.1.9 Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда, бракеражной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

ХII. Обязательства Профкома

12.1 Профком обязуется:

12.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.1.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.1.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда компенсационного и стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

12.1.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.1.6 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

12.1.7 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.1.8 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

12.1.9 Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.1.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.1.11 Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда работников, охране труда.

12.1.12 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

12.1.13 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

12.1.14 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

13.1 Стороны договорились, что:

13.1.1 Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию МР «Ульяновский район».

13.1.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

13.1.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании учреждения один раз в год в мае месяце.

13.1.4 Рассматривают в пятнадцатидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.1.5 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 работникам крайней меры их разрешения – забастовки.

13.1.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законом.

13.1.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

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

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МКДОУ «Детский сад «Солнышко».
2. График работников МКДОУ «Детский сад «Солнышко»
3. Перечень должностей и профессий работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.
4. План мероприятий по охране труда.
5. Положение «О системе оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад «Солнышко»