МФУ 1364
17.12.2021
п. Калинихинск

Представитель работодателя -
Заведующий МКДОУ
Калинихинского детского сада
№ 6 «Березка»
_____ /М.В.Щепочкина/
(подпись) (инициалы, фамилия)
"08" декабря 2021 г.
(печать)

Представитель работников -
председатель Общего
собрания работников
МКДОУ Калинихинскго
детского сада № 6
«Березка»
_____ / М.В. Речкина /
(подпись) (инициалы, фамилия)
"08" декабря 2021_ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Калинихинского детского сада № 6 "Березка" на 2022– 2024 годы

Принято на основании ст. 79 ТК РФ
с рекомендациями
руководителя управления
А.М. Гадулина

Раздел I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее-КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Калинихинский детский сад №6 «Березка» (далее-ДОО) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.Сторонами настоящего Договора являются :

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Щепочкиной Марины Валентиновны, заведующего Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Калинихинского детского сада №6 «Березка»

Работникивлицеуполномоченноговустановленном порядке представителяРечкиной Марины Владимировны, председателя совета трудового коллектива.

1.2.Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1.В области оплаты труда сторонымдоговорились:

2.1.1.Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ за текущий месяц, не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

21 числа месяца – за первую половину текущего месяца и 6 числа следующего месяца – за вторую половину месяца, следующего за расчётным.

2.1.2.Заработная плата выплачивается работникам,в кассе Управления образования администрации Воскресенского муниципального района, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный 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 суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.3.Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себяставки 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, совмещениипрофессий (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.);выплатыстимулирующего характера.

2.1.4.Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Калинихинского детского сада № 6 «Березка».

2.1.5.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения представительного органа работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДОО. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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 праздничны день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.6.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 выплатызадержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.1.7.Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи сзадержкой 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.

2.1.8.При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.1.9.Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется приналичии 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.

2.1.10.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).

2.1.11.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнениюс тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение 1). Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах вовредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальнымиусловиями труда.

2.1.12.Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ДОО.

2.1.13.В период отключения электроэнергии, воды и отопленияпо санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочимвременем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняетсязаработная 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 обслуживанияили 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.Юбилярам (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.Гарантии икомпенсации.

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:

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

-Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ,Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

-Выплачивать единовременное пособие (материальную помощь) при выходе работника на пенсию в размере 4 000руб. за счет средств работодателя.

-Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категориив течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категориипо заявлению работника, а также в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старостиосталось менее одного года

–Сохранять уровень оплаты труда 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 спунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2.2.3. Оказывать работникам материальную помощь при наличии денежных средств:

-при рождении ребенка;
-на свадьбу;
- на лечение;
-смерть близкого родственника;
-при выходе на пенсию.

Размер материальной помощи устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда ДОО.

2.2.4.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 -177).

2.2.5.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.

2.2.6.В случае направления работника на профессиональное обучение или получениедополнительного 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 вслужебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.7.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.

Раздел 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 сдействующим трудовым законодательством.

3.2.Работодатель обязуется:

3.2.1.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2.2.При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись снастоящим коллективным договором, Уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка, инымилокальными 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.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-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

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.2.5.Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работникоми 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 3статьи 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.Сообщать совету трудового коллектива организации в письменной форме непозднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, при массовых увольнениях работников – также непозднее, чем за три месяца.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ДОО, сокращением численности или штата работников ДОО 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) в соответствии с частью третьей статьи 81Трудового Кодекса РФ.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

а)ликвидации ДОО;

б)сокращение численности (штата) работников ДО в процентном отношении к среднесписочной численности работающих :

10% и более – в течении 3 месяцев;

15% и более – в течении 6 месяцев;

20% и более – в течении 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 родители (попечители), воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;

–родители (опекуны, попечители), воспитывающиедетей – инвалидов в возрасте до 18 лет;

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

–педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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) сохранением среднего заработка.

3.2.10.С учетом мнения совета трудового коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программамповышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО.

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

3.2.12.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 уработодателя 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).

3.2.13.Совет трудового коллектива 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.

3.2.14.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОО, его реорганизацией, с участием мнения совета трудового коллектива.

Раздел 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 ДОО определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Калинихинского детского сад № 6 «Березка», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием НОД, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с советом трудового коллектива.

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 ДОО устанавливается сокращеннаяпродолжительность рабочего времени на одну ставку заработной платы – 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностейих труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставкузаработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, иоснования ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.4.В ДОО педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ДОО по согласованиюс советом трудового коллектива. Руководитель должен ознакомить педагогических работников, под подпись, с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за 2 месяца до начала нового учебного года.

4.5.Учебная нагрузка на новый учебный год работникам помимо основной работы устанавливается работодателем по согласованию с Общим собранием трудового коллектива, 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 ДОО, осуществлять только в случаях, когда попричинам, 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 ДОО является местом основной работы, нагрузка 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 3.7 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 трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота, воскресенье и выходные дни 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 работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12.Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается списьменного согласия работника и с учетом согласования с советом трудового коллектива.

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

4.13.Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60 ТК РФ.

4.14.В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка ДОО 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.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОО, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторонoплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122, 123, 260, 262.1, 262.2, 267 ТКРФ).

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 письменно извещен не позднее ,чем за две недели доего 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 предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

–работникам условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесенных к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасных условиях труда – семь календарных дней;

–за ненормированный рабочий день – три календарных 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 в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с советом трудового коллектива (Приложение 2).

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 оначале 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 занеиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 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 приувольнении 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, составляющиене менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных идополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.20.Работодатель обязан предоставитьдополнительные оплачиваемые дни в соответствии с законодательством работникам донорам.

4.21.Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии состатьей 139 ТК РФ.

4.22.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейнымобстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашениюмежду работником и работодателем.

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

–родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;

–в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;

–для проводов детей на военную службу – два календарных дня;

–тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;

–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;

–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 35календарных дней в году;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо КД.

4.23.1Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.24.Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Положением о предоставлении педагогическим работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Калинихинского детского сада № 6 «Березка» длительного отпуска сроком до одного года.

и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Обобразовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

4.25.Совет трудового коллектива обязуется:

-Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательстваи 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 нормативныхактов, 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.

Раздел 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.Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

5.1.2.Содействовать формированию здорового образа жизни сотрудников.

5.1.3.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. 226 ТК РФ).

5.1.4.Использовать возможность возврата части страховых взносов (до

20 процентов) напредупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственноготравматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

5.1.6.Обеспечивать проверку знаний работников ДОО 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 всоответствии со штатным расписанием и согласовать их с Общим собранием.

5.1.9.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий трудана 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 сдействующим 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 советом трудового коллектива 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 безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.18.Обеспечивать непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

5.1.19.Содействовать проведению обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

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.Обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны (Федеральный закон от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности» ст. 37).

-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, недопускать 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.

5.4.Работники обязуются:

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

5.4.2.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..

5.4.3.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.

5.4.4.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.5Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.6.Участвует в проведении информационно-просветительских кампаний и реализации профилактических мер по противодействию распространению алкоголизма, наркомании, социально – значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, и других социально значимых заболеваний среди работников ДОО.

Раздел 6. Заключительные положения

6.Стороны договорились:

6.1.Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для егозаключения.

6.2.Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на совете трудового коллектива о его выполнении.

6.3.Разъяснять условия КД работникам ДОО.

6.4.Контроль за выполнением КД осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

6.5.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.6.Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

6.7.Подписанный сторонами КД с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6.8.Действие настоящего КД распространяется на всех работников ДОО.

6.9.При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим КД.

6.10.Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОО, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ДОО.

6.11.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6.12.При смене формы собственности ДОО КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

6.13.При ликвидации ДОО КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

6.14.Стороны КД обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на совете трудового коллектива работников не реже одного раза в год.

6.15.Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД.

6.16.Настоящий КД вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.