

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 6»
Н.В. Дергунова
« 10 » 02 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад № 6»
Н.С. Панкова
« 10 » 02 2023 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным автономным дошкольным
образовательным учреждением «Детский сад № 6»

и коллективом работников

на 2023-2026 годы

Документ подписан электронной подписью

Панкова Наталья Сергеевна

Заведующий

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 6"

00D4B96C08CD51C67D3B247D21F1817184

Срок действия с 22.02.2023 до 17.05.2024

УЦ: Казначейство России

Подписано: 03.05.2023 11:33 (UTC)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 6» и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем в лице их представителей.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» и работниками в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» (далее Учреждение) и установления социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующий Панкова Наталья Сергеевна (далее – работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – председателя Совета органа общественной самодеятельности (далее Совет) – Дергуновой Натальи Викторовны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания. Совет обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения 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.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились о порядке заключения и принятия коллективного договора, порядка внесения изменений и дополнений в коллективный договор:

Коллективный договор принимать на общем собрании простым большинством голосов, а изменения и дополнения к нему принимать комиссией по разработке проекта коллективного договора.

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается на 3 (три) года.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет:

- учёт мнения Совета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

1.14. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, Уставом учреждения, коллективным договором.

Представители работников имеют право вносить по этим вопросам в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.15. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения СООС в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад № 6»;

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте учреждения (Кодекс профессиональной этики педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 6»), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом ДОУ, по согласованию с СООС.

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

2.2. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём

учебной нагрузки (педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

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.

2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата

3.2. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Калининградской области, органов местного самоуправления муниципального образования «Гусевский городской округ».

3.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда на текущий финансовый год, определенного в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и с действующим Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 6» (Приложение № 2) и включает в себя:

- базовый оклад;
- специальную часть;

- стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 6» (Приложение 3)

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

При наступлении у работника права на изменение коэффициента специальной части фонда оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы более высокого коэффициента специальной части производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. Педагогическим работникам, в течении трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается ежемесячная надбавка в размере 20% от базового оклада.

При проведении тарификации на педагогических работников, как правило, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: в первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца (аванс), за вторую половину месяца (остаток) выплачивается 05 числа месяца следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.7. Заработная плата работника перечисляется на его расчетный счет в банке за счет работодателя и обналичивается самостоятельно.

3.8. Работникам Учреждения выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентной задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

3.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными 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 в соответствии с приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

3.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере 50% от базового оклада вакантной должности.

3.11. Из экономии фонда заработной платы и стимулирующей части работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные (разовые) выплаты от 500 до 15000 рублей:

- к профессиональному празднику – дню дошкольного работника; Международному женскому дню 8 Марта; Дню защитника Отечества; к Новому году;
- юбилеям: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;
- участнику конкурса профессионального мастерства педагогов дошкольного образования «Воспитатель года»;
- в случае награждения почетными грамотами различного уровня, присвоения отраслевых знаков, званий;
- за разовую работу, не предусмотренную настоящим Положением, с учетом специфики Учреждения;
- оказание материальной помощи в случае смерти родственников (по первой линии);
- оказание материальной помощи в случае стихийных бедствий.

3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

3.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

IV. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

4.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177 ТК);

4.2. Проявляет срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам, но не более чем на один год по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- нахождение в отпуске в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- возобновление педагогической работы после прекращения работы в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида.

4.3. Сохраняет места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

4.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода. (ст. 182 ТК РФ)

4.5. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст.183 ТК РФ). Размеры пособий и временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

В связи с реализацией Пилотного проекта «Прямые выплаты» по осуществлению страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию застрахованных граждан (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.04.2011 г № 294) Калининградское региональное отделение Фонда социального страхования РФ с 01.07.2016 г назначает и выплачивает напрямую работающим гражданам на лицевой счет в банке или по почте все виды пособий в связи с временной нетрудоспособностью (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве и (или) профессиональным заболеванием и материнством).

4.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

4.7. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха в день вакцинации и в следующий за ним день, если он является рабочим.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять СООС в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ) В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- сотрудники, единственные в своих семьях имеющие источник заработка;

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно проработавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. 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 учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с СООС.

6.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», составляет в учреждении:

- у воспитателя, старшего воспитателя, педагога-психолога – 36 часов;
- у инструктора по физической культуре – 30 часов;
- у музыкального руководителя – 24 часа;
- у учителя- логопеда и учителя – дефектолога – 20 часов

6.4. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но

не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

6.7. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СООС не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у Учреждения.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязуется перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника во время отпуска.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный отпуск – 42 календарных дня (Приложение 5).

6.10.2. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.10.3. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск

сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном ст. 335 ТК РФ.

6.11. Учреждение работает по режиму пятидневной рабочей недели. Суббота и воскресенье – выходные дни.

6.12. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.13. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

7.2. Работодатель по согласованию СООС определяет формы профессиональной подготовки работников, их переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения (Приложение 6).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров (в разрезе специальности).

7.3.2. В соответствии с подпунктом 2) пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

7.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук и ли доктора наук в соответствии со ст. 173-177 ТК

7.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников согласно перечня профессий и специальностей, для которых необходима аттестация (Приложение 7) в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276)

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, ст.226 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение 12) с определением в нем взаимных обязательств.

8.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

8.1.3. 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. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

8.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством (Приложение 8 и 9).

Обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (Приложение 10), а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

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

8.1.8. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

8.2. Работники обязуются:

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

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. 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.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.3. В Учреждении создается и действует комиссия по охране труда, в состав которой на приоритетной основе входят представители работодателя и члены СООС в количестве 5 (пяти) человек.

IX. Защита персональных данных

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Работодатель обязуется осуществлять обработку персональных данных работника исключительно в целях обеспечения законов и иных нормативных правовых актов, при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом (ст.86-90 ТК РФ).

9.1.2. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.1.3. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового кодекса и иных федеральных законов.

9.1.4. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны

иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

9.1.5. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Х. Молодёжная политика

10.1. Приоритетными направлениями Стороны признают:

10.1.1. Обеспечение защиты социально-экономических прав работающей и учащейся молодёжи.

10.1.2. Поддержку молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой деятельности, создания и укрепления семьи.

10.1.3. Реализацию общественно значимых инициатив молодых граждан, деятельности молодежных общественных объединений в организациях области.

10.2. Стороны совместно:

10.2.1. Проводят консультации и рассматривают возможность создания системы первого гарантированного места трудоустройства выпускников среднего профессионального образования по профессиям и специальностям, востребованным в учреждении;

10.2.2. Создают условия по социальной адаптации женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессии и специальностям, востребованным в учреждении;

10.2.3. Проводят работу, направленную на патриотическое воспитание молодежи;

10.2.4. Проводят мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, в том числе алкоголизма и наркомании, распространения ВИЧ-СПИДа среди работающих и студенческой молодежи, а также направленные на пропаганду здорового образа жизни;

10.2.5. Принимают меры по недопущению фактов дискриминации по оплате и

условиям труда молодых работников;

10.2.6. Молодыми работниками, для целей настоящего коллективного договора, признают работников в возрасте до 35 лет.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МАДОУ «Детский сад № 6».

11.3. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.4. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.7. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного.

11.10. Орган по труду имеет право контролировать выполнение Коллективного договора.

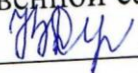
XII. Перечень приложений к Коллективному договору.

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение об оплате труда работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Перечень профессий с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (для педагогических работников);
- Перечень профессий и специальностей, для которых необходима профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
- Перечень профессий и специальностей, для которых необходима аттестация;
- Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение спецодеждой и средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств;
- Перечень профессий и должностей, для которых обязательный и периодический медицинский осмотры.

Договор подписали:

Председатель работников:
на основании протокола общего
собрания трудового коллектива
от 10 февраля 2023 года № 2
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности

 Н.В. Дергунова

Председатель работодателя:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 6»



 Н.С. Панкова

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

21 листов *двадцать один*
лист (прописью)

10 ок 2023 г.

заведующий *Осип*
(подпись)

Осипов

