

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения Детский сад с.Томичи

на 2025- 2028 год

Утвержден на собрании трудового коллектива
МДОАУ Детский сад с.Томичи
Протокол № 4 от 23 мая 2025 года

От работодателя:
Заведующий МДОАУ
Детский сад с.Томичи

А.А. Кротовская

От работников:
Председатель совета
трудового коллектива
МДОАУ Детский сад
с. Томичи

И.В. Елисеева

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении Детский сад с.Томичи.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (детского сада) 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 установленными законами иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники детского сада, работодатель в лице заведующего Кротовская Альбина Анатольевна.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников детского сада.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников детского сада.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении детского сада учет мнения):

- 1) Правила внутреннего распорядка;
- 2) Положение об плате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи;
- 3) Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи;
- 4) Положение о выплате премии и оказании материальной помощи работников МДОАУ детский сад с.Томичи из экономии фонда оплаты труда;
- 5) Соглашение по охране труда;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 8) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 10) Положение об аттестации руководящих работников и воспитателей на предмет соответствия занимаемой должности;
- 11) Инструкции по охране труда;
- 12) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления детского сада непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- * учет мнения совета трудового коллектива;
- * консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- * обсуждение светом трудового коллектива планов социально-экономического развития учреждения (ст. 53 ТК РФ).
- * получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также АО вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- * обсуждение с работодателем вопросов о работе детского сада, внесении предложений по ее совершенствованию;
- * участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом детского сада и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (в ред. Федерального закона от 22.11.2021 № 377-ФЗ)

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с утратой, повреждением или иной причины работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст.65 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т .ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и

поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (57 ТК РФ).

2.5 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том, же учреждении, а также педагогическим работникам, других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием) предоставляется только в том, случае, если воспитатель, для которого детский-сад является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

2.6. Нагрузка воспитателя, находящегося 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.

2.7. Нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение нагрузки, воспитателя в течение учебного года, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

* временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

*остоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в детском саду на все времяостоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином

* восстановление на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

* возвращения на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение сменности работы детского сада, а также изменение образовательных программ и т. д) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли его сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора 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 нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Возжаевки.

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском саду.

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

Дополнение:

2.12. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается

В точном соответствии со штатным расписанием детского сада, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ;

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. (в ред. Федерального закона от 12.11.2012 № 188-ФЗ)

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о

факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)

2.14. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменение условий трудового договора в размере двухнедельного заработка;
- при выходе на пенсию в размере месячного заработка;
- по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора в размере месячного среднего заработка;
- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные коллективным договором и ст. 178 ТК РФ.

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель определяет с учетом мнения совета трудового коллектива формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом развития детского сада.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе (специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае освобождения работника и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее освобождение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (с. 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 впервые и в порядке, предусмотренном статьями 176-178 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности детского сада, по направлению детского сада или органов управления образованием. А также в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 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.

4.2. Работники, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2. ст. 81 ТК РФ,

Предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников детского сада по инициативе работодателя в связи с ликвидацией детского сада (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.4. Стороны договорились что:

4.4.1 Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в детском саду свыше 10 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; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

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

4.4.3 При появлении новых рабочих в детском саду, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приемке на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), годовым календарным учебным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, ПО желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- * по соглашению 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением).

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, предусмотренных планом детского сада (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников детского сада 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.

5.7. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе 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

5.8. Привлечение работников детского сада к выполнению работы, не предусмотренной Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном

Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Возжаевки.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью **50** календарных дней. Обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу продолжительностью **36** календарных дней.

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

Согласно статье 126 Трудового кодекса Российской Федерации часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.10 Работодатель обязуется:

– 5.10.1 Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан 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;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором

5.10.2 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.11. Общим выходным днем является суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Согласно статье 126 Трудового Кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются **четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня** в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. **Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд** в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет- 1 день в месяц с сохранением заработной платы;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка.

5.13. ПО желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

- 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 обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.14. В соответствии со ст.122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по

истечении шести месяцев его непрерывной работы в детском саду полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.15. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законом.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того что:

6.1. Оплата труда работников детского сада осуществляющих образовательный процесс, производится на основе документов: постановления главы администрации муниципального образования Белогорского района от 15.02.2012 года № 90 «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, казенных, автономных) муниципального образования Белогорского района», Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи, разработанного детским садом в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок и расходование фонда оплаты труда работников на территории амурской области, и принимается заведующей с учетом мнения (по согласованию) с трудовым коллективом.

6.2. Оплата труда педагогического, учебно-воспитательного, обслуживающего и прочего персонала, не осуществляющего учебный процесс, определяется трудовыми договорами между руководителем детского сада и работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объем вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

6.3. Месячная заработная плата работника детского сада, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной на территории Амурской области.

Условия оплаты труда:

- руководителя зависят от группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от объемных показателей деятельности муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи, квалификационной категории, а также размера средней заработной платы работников, но не ниже, чем это предусмотрено действующим законодательством.

- обслуживающего и прочего персонала устанавливается на основании разрядов единой тарифной сетки (ЕТС), устанавливаемых с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

6.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, Доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи и выплачиваются из тарифной части фонда платы труда.

6.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи и выплачиваются из тарифной части фонда оплаты труда.

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в детском саду, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

6.7. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.8. Оплата труда медицинских работников детского сада производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслевой экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

Для сторожей в детском саду установлена почасовая оплата труда. Размер оплаты за один час работы определяется исходя из размера тарифной ставки соответствующего разряда Единой тарифной сетки, устанавливаемого постановлением главы района, путем деления ее на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленного режима работы детского сада (5-ти дневная рабочая неделя)

При применении почасовой формы оплаты труда зарплата работника определяется путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов

За каждый час работы в ночное время указанной категории работников, в период с 22 часов вечера до 6 часов утра, устанавливается доплата в размере 35% часовой тарифной ставки в месяц.

6.9. В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке: **15 числа** текущего месяца – заработка плата за первую половину месяца, и **30 числа** текущего месяца – заработка плата за отработанный месяц. При совпадении для выплаты с выходными и праздничным днем заработка плата выплачивается накануне этого дня.

6.10. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработка платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников МДОАУ детский сад с.Томичи, локальными нормативными актами детского сада.

6.11. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработка платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на работе.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработка платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработка платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработка платы работника.

6.12 Работодатель обязуется обеспечивать:

6.12.1. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере неполученной заработка платы (ст. 234 ТК РФ).

6.12.2.Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, зарплату в полном размере согласно ТК РФ.

6.12.3. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ), Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива в порядке, установленном ст.132 ТК РФ до принятия локальных нормативных актов.

6.12.4. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплату при увольнении последний день работы (ст.80 ТК РФ).

6.12.5. 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 пятидесяти** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ)

6.12.6. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ),

6.12.7. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

6.12.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель детского сада.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,

денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере ста рублей ежемесячно

7.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальным (персонифицированным) учетом в системе государственного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной платы работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

7.4. Знакомить работников под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.5. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. Охрана труда в детском саду.

Работодатель обязуется:

8.1. «Обеспечить право работников детского сада на здоровые и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников»

В целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за выполнением у каждого работника, осуществляющего производственную деятельность, в должностные обязанности заведующей вводится работа по охране труда

8.2. В обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда входит проведение специальной оценки условий труда

8.3. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.4. Обеспечивать приобретение, хранение, сушку и ремонт индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками детского сада обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников детского сада по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет детского сада.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками детского сада на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с комиссией по охране труда.

8.11. Обеспечивать соблюдение работником требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в детском саду комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

8.13. 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.

8.14. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.16. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.21. Обеспечить право работников детского сада на здоровые и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

8.22. Стороны находят необходимые реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в детском саду, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состоянием производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

9. Гарантии

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого Работника детского сада.

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с советом трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим трудовым договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав детского сада, коллективный договор, положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.) являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с советом трудового коллектива, т.к. в соответствии сл ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежит применению.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом совета трудового коллектива, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставить совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6 Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития детского сада.

9.7. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель по согласованию с советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- * расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя;
- * привлечение к сверхурочным работам;
- * разделение рабочего времени на части;
- * запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- * очередность предоставления отпусков;
- * массовые увольнения;
- * установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- * утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- * создание условий по охране труда;
- * составление графиков сменности;
- * утверждение формы расчетного листка;
- * применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечении 1 года со дня его применения;
- * установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- * установление заработной платы;
- * применение систем нормирования труда;
- * установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия и (или) опасные и иные особые условия труда;
- * размеры повышения заработной платы в ночное время;
- * определение форм профессиональной подготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

9.9. Работодатель признает совет трудового коллектива детского сада как представителя работников.

9.10. Перевод работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия совета трудового коллектива, членами которого они являются.

10. Обязательства трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

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

10.2. Согласовывать совместно с администрацией детского сада следующие документы: Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ;

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

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

10.6 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников детского сада.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Фонд социального страхования.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным, и полном перечислении страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.10. Участвовать в работе комиссии детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль, за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников детского сада.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять контроль, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

10.14. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.15. Представитель трудового коллектива детского сада принимает участие в подготовке и проведению педагогических советов, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.16. Председатель совета трудового коллектива детского сада принимает участие в работе комиссии по проверке готовности детского сада к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

11. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, 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. Совместно разрабатываю план мероприятий по выполнению настоящего трудового договора.

11.3. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

11.4. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положением, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.5. Рассматривают в срок, установленный ТК РФ, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. 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 работниками крайней меры их разрешения забастовки.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение со дня его подписания.

11.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.10. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течении срока его действия производится по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами законодательства.

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

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с.Томичи.

2. Положение «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Томичи.

От работодателя

Заведующий МДОАУ
Детский сад с. Томичи
Кротовская А.А.

От работников:

Председатель
совета трудового коллектива
Елисеева И.В.