



Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Алёнушка» г. Катав-Ивановска»
Катав-Ивановского муниципального района

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2026 годы

От работодателя:
Заведующий
 С.А. Решетова

От коллектива:
Представитель
 О.В. Курдакова

Принят на Общем собрании
работников
«09» января 2024 г.
Протокол № 4

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 учреждении «Детский сад «Алёнушка» г. Катав-Ивановска» Катав-Ивановского муниципального района (далее по тексту-ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники ДОУ, в лице своего представителя;

-работодатель, в лице его представителя — заведующего ДОУ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации ДОУ 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 Трудовым кодексом 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 ДОУ.

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

1) Правила внутреннего трудового распорядка.

2) Соглашение по охране труда.

3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

4) Положение о комиссии по социальному страхованию.

5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

б) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок.

7) Другие локальные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления ДОО непосредственно работниками и через Общее собрание работников:

- учет мнения работников ДОО;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДОО, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Обязательства сторон Коллективного договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ДОО, и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности ДОО, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, краевых целевых программ в области образования.

2.1.2. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, фестивалей и смотров на уровне ДОО.

2.2. *Работодатель:*

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование ДОО в пределах фактического наличия бюджетных средств.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников ДОО в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет представителю трудового коллектива по его запросам информацию

- о численности,
- о составе работников,
- о системе оплаты труда,
- о размере средней заработной платы и об иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников,
- об объеме задолженности по выплате заработной платы,
- о показателях по условиям и охране труда,
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников,
- о принятых работодателем решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности ДОО,
- о другой необходимой информации по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителю трудового коллектива принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников ДОО.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения трудового коллектива при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения трудового коллектива при подготовке предложений по изменению типа существующего ДОО (автономный, казённый).

2.3. Представитель трудового коллектива:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ДООУ.

2.3.2. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, помощь работодателю в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, помощь работодателю в заключении коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует предотвращению в ДООУ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе ДООУ.

2.3.5. Проводит экспертизу локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников ДООУ, анализирует практику применения трудового законодательства в ДООУ. Направляет замечания и предложения администрации ДООУ.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Обращается к работодателю с предложениями о принятии локальных нормативных правовых актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников ДООУ.

3. Развитие социального партнерства и участие трудоу коллектива в управлении ДООУ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в ДООУ

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе по регулированию социально-трудовых отношений.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников ДООУ и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в ДООУ.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны настоящего Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. *Работодатель обязуется:*

3.2.1. При подготовке и принятии приказов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них трудовой коллектив, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора.

3.2.2. Обеспечивать право участия представителя трудового коллектива в работе органов управления ДООУ, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности ДООУ в целом.

3.3. *Представитель трудового коллектива:*

- 3.3.1. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.
- 3.3.2. Проводит обучение работников по вопросам применения трудового законодательства и других локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.
- 3.4. Стороны согласились регулярно информировать работников о промежуточных и итоговых результатах выполнения настоящего Коллективного договора.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые договоры с работниками ДООУ заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов ДООУ.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его с уставом ДООУ, настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, а также иными локальными нормативными актами ДООУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников ДООУ пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Челябинской области.

4.3. Работодатель и представитель работников договорились:

4.3.1. Осуществлять выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.3.2. Определить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работников, проработавших в учреждении и организациях системы образования свыше 10 лет;
- работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда работодатель и представитель трудового коллектива работников исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда ДООУ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.1.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.3 Работодатель по согласованию с представителем работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% в соответствии с Федеральным законом « О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ

5.2. *Стороны договорились:*

5.2.1. Выплата заработной платы работникам учреждения производится 7 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 22 числа текущего месяца.

5.2.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатель сохраняет за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, среднюю заработную плату.

5.2.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.2.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.5. ДООУ определяет виды и размеры надбавок, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и другие выплаты стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда из фонда стимулирующих доплат и надбавок, в соответствии с Положением ДООУ о надбавках и доплатах с учётом мнения представителя работников ДООУ.

5.2.5. Премирование работников и оказание материальной помощи производится с учетом мнения представителя работников ДООУ в соответствии с положением о премировании и оказании материальной помощи, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2.6. Работодатель сохраняет за работниками ДООУ, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине работодателя или Учредителя, среднемесячную заработную плату.

5.2.7. Работодатель сохраняет за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников ДООУ исходят из того, что:

5.3.1. Педагогическим работникам, впервые окончившим очное отделение одного из учреждений высшего или среднего профессионального образования и проработавшим непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства в образовательном учреждении, выплачивается единовременное пособие и ежемесячное пособие в соответствии с Положением об оплате труда в ДООУ.

5.3.2. Наполняемость групп, утвержденная санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.3.3. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.3.4. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.4. В целях повышения социального статуса работника, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников ДООУ, в том числе ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.5. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, установлением тарификации, порядком установления выплат стимулирующего характера, выплатой премий работникам ДООУ.

5.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;
- за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группового помещения, кабинета, музея и др.);
- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися;
- за наличие квалификационной категории.

3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- к праздничным и юбилейным датам;
- в связи с выходом на пенсию.

5. Надбавка молодым специалистам.

6. Выплаты за особенности и специфику работы в Учреждении (группах) в том числе за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья; психолого-медико-педагогическом консилиуме Учреждения; логопедическом пункте; не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя ДООУ с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с учетом мнения представителя работников ДООУ.

Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Челябинской области.

5.6.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Челябинской области.

5.6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных ДОУ в установленном порядке на оплату труда работников.

5.6.4. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

5.6.5. При переходе на новую систему оплаты труда работников, которая предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, изменение оплаты труда осуществлять в следующих случаях:

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

5.6.6. При переходе на новую систему оплаты труда работников порядок и условия оплаты труда работников ДОУ регулируются Положением об оплате труда работников ДОУ.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются действующим законодательством.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, приложением к настоящему Коллективному договору, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников по письменному распоряжению заведующего.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.1.5. Предоставление ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и представителя трудового коллектива.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению заведующего только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и заведующим в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска предоставляется работнику.

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы по истечении шести месяцев работы, продолжительность отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Воспитателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.7. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника - до 3 дней;

-при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 5 дней.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.1.8. Работнику (ст. 263 ТК РФ), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.1.9. Педагогические работники ДОО не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Челябинской области.

6.1.10 Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

-на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ)

-на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. Работодатель принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждении.

7.2.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников ДОО и несчастных случаев с работающими и воспитанниками. 7.2.2. Информировывает трудовой коллектив в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.3. Работодатель в соответствии с требованиями действующего законодательства:

7.3.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда при наличии финансовых средств в бюджете.

7.3.2. Обеспечивает за счет средств Учредителя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.3. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, и воспитанниками в учреждении.

7.3.4. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами, при наличии финансовых средств в бюджете, в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются Соглашением по охране труда, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

7.3.5. Организует проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в ДОУ в соответствии с Федеральным законом « О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ и статьей 212 Трудового кодекса РФ.

7.3.6. Организует обучение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

7.3.7. Совместно с представителем трудового коллектива проводит экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

7.3.8. Совместно с представителем трудового коллектива осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

7.3.9. Совместно с представителем трудового коллектива оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.10. Совместно с представителем трудового коллектива обеспечивает участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждении.

7.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, выданных администрации, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогическим работникам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников.

8.1.3. Координирует деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала ДОУ, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.

8.1.4. Информировывает Собрание трудового коллектива не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников ДОУ, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Общее собрание работников представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации ДОУ, сокращении численности или штата работников ДОУ.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в ДОО ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников ДОО.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в учреждении заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров в ДОО, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДОО, работодатель обязан сообщить об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация ДОО с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в ДОО.

8.4.2. Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, фестивалей и смотров.

8.5. Работодатель:

8.5.1. Проводит с работниками консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в ДОО, источников их финансирования;

8.5.2. Предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

8.5.3. Не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости;

8.5.4. Предоставляет приоритетное право приема на работу работникам, ранее уволенным из ДОО в связи с сокращением численности или штата, при появлении в ДОО вакансий;

8.5.5. Определяет порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

8.5.6. Создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием ДОО.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. ДОО в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников ДОО.

9.2. Направлять педагогических и руководящих работников ДООУ на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

9.3. В целях упорядочения выплат, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждения стороны Коллективного договора в соответствии с постановлением Правительство РФ от 2 октября 2002 г. N 729 договорились установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждения, осуществляется в следующих размерах:

а) расходов на проезд к месту командировки и обратно (при наличии билетов).

б) расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

10. Дополнительные гарантии молодежи

10.1. *Стороны:*

10.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам, предусмотренных законом, социальных льгот и гарантий.

10.1.2. Практикуют институт наставничества.

10.1.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. *Стороны договорились:*

10.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

10.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности ДООУ.

10.2.3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.2.4. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно - досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

10.3. *Работодатель:*

10.3.1. Устанавливает ежемесячную надбавку педагогическим работникам в соответствии с Положением об оплате труда ДООУ в течение трех лет с момента трудоустройства, впервые приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания обучения учреждения высшего или среднего профессионального образования.

10.3.2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и (или) среднего профессионального образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим 1 сентября в год окончания обучения к работе на педагогической должности в ДООУ, единовременную материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда ДООУ.

10.3.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое образовательное учреждение;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. 10.3.4. При сокращении численности или штата работников ДОУ при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставляет:

- за молодыми специалистами;
- молодыми работниками, совмещающими работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- молодыми работниками, применяющими инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

11. Контроль выполнения Коллективного договора

11.1. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается совместно с представителем трудового коллектива и доводится до сведения работников ДОУ.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12. Перечень приложений к Коллективному договору

12.1. Приложения к Коллективному договору являются составной частью и могут быть приняты на более длительный срок, чем договор с последующими внесенными дополнениями и изменениями.

12.2. К Коллективному договору прилагаются:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда между работодателем и работниками.

Коллективный договор, заключенный между МДОУ «Детский сад «Алёнушка» г.Катав-Ивановска» Катав-Ивановского муниципального района» в лице заведующего С.А. Решетовой и трудовым коллективом учреждения, интересы которых представляет представитель от коллектива О.В. Курдакова, утвержденный 09.01.2024года протоколом № 4 общего собрания работников об утверждении коллективного договора, приказом от 09.01.2024г. №3 зарегистрирован Администрацией Катав-Ивановского муниципального района.

Регистрационный номер 1-К.

12.01.2024 года

Уполномоченное лицо



О.В.Ергунова

Выписка из протокола № 4 от 09.01.2024г.
Общего собрания работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Алёнушка» г. Катав-Ивановска» Катав-Ивановского муниципального района

Председатель собрания: Решетова С.А.
Представитель трудового коллектива (секретарь собрания): Курдакова О.В.

Присутствовали: 32 человека
Отсутствовали: 0 человек

Повестка дня:

1. Обсуждение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками МДОУ «Детский сад «Алёнушка» г. Катав-Ивановска» на 2024-2026 годы.

Решение собрания:

1. Принять Коллективный договор между работодателем и работниками МДОУ «Детский сад «Алёнушка» г. Катав-Ивановска» на 2024-2026 годы.

Результаты голосования:

«за» - 32 человека

«против» - 0 человек

«воздержались» 0 – человек

Принято единогласно .

Председатель собрания

Представитель трудового коллектива (секретарь собрания)




С.А. Решетова

О.В. Курдакова

Пронумеровано и прошнуровано
Семнадцать листов
Заведующий МДОУ «Детский сад «Алёнушка»
г.Катав-Ивановска) С.А.Резетова
«09» 01 2024



