

<p>Принято на педагогическом совете МБДОУ «Детский сад с. Кубанка» Переволоцкого района Оренбургской области Протокол № 01 от 09 января 2025 г.</p>	<p>Согласовано Представительный орган работников МБДОУ «Детский сад с. Кубанка» в лице <i>Зиамбетова Р.Р.</i> Зиамбетова Р.Р. Протокол № 01 от 09 января 2025 г.</p>	<p>Утверждаю: Заведующий МБДОУ «Детский сад с. Кубанка» Переволоцкого района Оренбургской области <i>Д.М. Гулянова</i> Д.М. Гулянова Приказ № 01 от 09.01.2025 г.</p>
--	--	---



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетное дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Кубанка»
Переволоцкого района Оренбургской области
на 2025 – 2028 годы

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с. Кубанка» Переволоцкого района Оренбургской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.2.1 Настоящий Договор не дублирует нормы трудового права, закрепленные в ТК РФ и иных нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые правоотношения, а устанавливает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, условия, льготы, преимущества для работников учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора является работодатель в лице заведующего Гуляновой Дарьи Михайловны, действующей на основании Устава и работники в лице представителя – Зиамбетовой Рамили Раиловны (избрана на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад с. Кубанка» в соответствии со абз.2 ст. 8, ст. 31, ст. 52, ч. 1 ст. 53 ТК РФ; протокол общего собрания трудового коллектива № 1 от 09.01.2025 г.).

1.3.1 Объединение, включая создание профессиональных союзов и вступление в них; участие в управление организацией; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через представителей являются правами работников. Работодатель не вправе формировать представительный орган работников по своей инициативе.

1.3.2 Работники сохраняют право создать первичную профсоюзную организацию в порядке, предусмотренном ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп. от вступ. в силу с 01.01.2017 г.).

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

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей или работников, принятых на должность по срочному трудовому договору, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 г. Срок действия настоящего коллективного договора – до 31 декабря 2028 г. включительно.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **5** дней после его подписания под личную подпись всех работников.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения названия учреждения, сменой руководителя учреждения, сменой представителя трудового коллектива до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разъединении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о внесении изменений в настоящий коллективный договор, или предложение о заключении нового коллективного договора, или предложение о продлении срока действия настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет, в порядке, установленном законом (согласно ст. 44 ТК РФ)

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.12. Перечень вопросов, регулируемых локальными нормативными актами, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников учреждения (принимает по согласованию):

- 1) введение и отмена ранее введенного срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК);
- 2) рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст. ст. 82, 373 ТК);
- 3) проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК).
- 4) привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99 ТК);
- 5) определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- 6) установление режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- 7) определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК);
- 8) привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113 ТК);
- 9) установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (ст. 116 ТК);
- 10) утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК);
- 11) принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК);
- 12) утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК).
- 13) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждению перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- 14) установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК);
- 15) установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);
- 16) составление графиков сменности (ст. 103 ТК);
- 17) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК);
- 18) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- 19) установление размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями (ст. 147 ТК);
- 20) установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);
- 21) установление размеров доплат за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
- 22) применение систем нормирования труда (ст. 159);
- 23) принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- 24) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- 25) при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК).

1.13 Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими трудовые нормы, заключенным коллективным договором.

1.14. Контроль за выполнением положений настоящего коллективного договора выполняется Сторонами, соответствующими органами по труду.

1.15. Согласно статье 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.16. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.17. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.18. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

2. Трудовые отношения.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта). Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, другими нормативными актами, регулирующими деятельность учреждения (в том числе основную – образовательную) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работника обусловленной работой в течении трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

2.1.1 До подписания трудового договора (эффективного контракта) работник должен предоставить работодателю перечень документов в соответствии со ст. 65 ТК РФ. До подписания трудового договора (эффективного контракта) Работодатель должен ознакомить Работника с локальными актами, утвержденными ТК РФ, и иными законодательными актами, а так же локальными актами, регулирующими непосредственную деятельность Работника в учреждении под его личную подпись.

2.1.2 После заключения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан знакомить Работника под личную подпись со всеми локальными актами, принятыми после приёма Работника на работу, указанными в п. 1.12, а так же непосредственно связанными с деятельностью Работника.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу (ст. 58, 59 ТК РФ)

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником может заключаться как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет (срочный договор) в соответствии со ст. 57, 58, 59 ТК РФ.

2.4. Работнику может устанавливаться испытательный срок до 3-х месяцев. Педагогическим работникам, имеющим при приёме на работу аттестацию на соответствие занимаемой должности, первую или высшую квалификационную категорию со времени присвоения которых прошло менее 3-х лет, принимать на работу без испытательного срока. Руководителю может устанавливаться испытательный срок не более чем на 6 месяцев.

2.5. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, оформляется путем заключения дополнительного соглашения к действующему трудовому договору (эффективному контракту) в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон). Исключения представляют случаи, указанные в ч.2,3 ст. 72.2 и ст. 74

ТК РФ. Дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективному контракту) является неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта).

2.5.1 О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.6. В случае увольнения работника и появления вакансии первоочередное право на занятие вакантной должности имеют работники учреждения, работающие на неполную ставку (при условии, что работа, выполняемая по должностям, имеющим разные должностные обязанности, не требует одновременного нахождения на разных рабочих местах, не совпадает по времени, утвержденному в графике работы, не приводит к нарушению норм комплексной безопасности, работник соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантной должности). В случае, если несколько работников, имеющих ставку менее одной, имеют право занять вакантную должность, то приоритет отдается работникам (в порядке убывания):

- имеющим иждивенцев;
- наиболее добросовестно выполняющим должностные обязанности;
- не имеющим действующего дисциплинарного взыскания;
- по срокам приема на работу (давно работающим в учреждении);
- матерям/отцам одиночкам;
- работнику, который является единственным кормильцем в семье (второй член семьи не имеет работы, не занят деятельностью, приносящей доход, не является самозанятым);
- работнику, имеющему трех и более детей;
- работнику, имеющего ребенка-инвалида;
- работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет или до 3-х лет в случае согласия выхода на работу;
- работнику, которому до выхода на пенсию по старости осталось 2 и менее года при равной производительности труда по одной должности с более молодым работником;
- работнику, не получающему пенсию по старости.

Для педагогических должностей при выше перечисленных условиях приоритет отдается работнику, имеющему более высокую квалификацию.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством (ст. 73, 74 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня педагогов ДОУ и других работников учреждения.

2.8.2. Создавать максимально благоприятные условия для раскрытия творческого потенциала педагогов ДОУ.

2.8.3. Привлекать работников ДОУ на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей (не указанных в должностной инструкции, трудовом договоре), только в случаях, допускаемых ТК РФ, на основании письменного соглашения работника и приказа работодателя.

2.8.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (в том числе, по инициативе учредителя) работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства

предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.8.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники (в порядке убывания):

1) работники, проработавшие в учреждении более 10 лет;

2) одинокие матери/отцы, воспитывающие:

- ребенка-инвалида;

- трех и более детей возрастом до 14 лет;

- двух детей в возрасте до 14 лет;

- одного ребенка в возрасте до 14 лет;

3) педагоги, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4) педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

5) работник, который является единственным кормильцем в семье (второй член семьи не имеет работы, не занят деятельностью, приносящей доход);

6) работник, имеющий трех и более детей;

7) работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет или до 3-х лет;

8) работник, которому до выхода на пенсию по старости осталось два и менее года при равной производительности труда по одной должности с более молодым работником;

9) работник, не получающий пенсию по выслуге лет или по старости.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения на основании требований, предъявляемых Законом и нормативно-правовыми актами к данной должности (в том числе: квалификационные характеристики, требования профессиональных стандартов).

3.2. Работодатель с учётом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения и реализации основного вида экономической деятельности.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников через каждые 3 года.

3.3.2. 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.

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

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников

государственных и муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учётом мнения представительного органа, на основании Устава, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников ДОО устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) для воспитателей; не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы для музыкального руководителя; не более 20 часов в неделю за ставку заработной платы для логопеда.

4.4. 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, представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, ребёнка инвалида (до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в предусмотренных ст. 113 ТК РФ учреждениях, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Исключением являются работники, работающие по сменному графику (сторожа).

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной распоряжением учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только с письменного распоряжения работодателя и с личного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

4.7. Режим рабочего времени работников учреждения в период отсутствия воспитанников определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.8. Предоставление и оплата отпуска осуществляется в соответствии с требованиями главы 19 ТК РФ. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения представительного органа работников, не позднее, чем за две недели до начала нового года.

4.8.1 Работники, у которых трое и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.8.2 Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для руководителя и педагогических работников – 42 календарных дня
- для младшего обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

4.9. По соглашению между сторонами настоящего договора, Работодатель обязуется: предоставлять работникам отпуск (с сохранением среднего размера заработной платы) в следующих случаях:

- При рождении ребёнка в семье работника: 1 день.
- Для проводов в армию детей: 1 день.
- В случае свадьбы работника (детей работника): 3 дня.
- На похороны близких родственников (родители, супруги, дети): 3 дня.
- Сопровождение ребёнка в 1 класс: 1 день.
- Выпускной день ребенка 9,11 класс: 1 день.
- Переезд работника на новое место жительства: 3 дня.

4.10. Предоставлять (по инициативе работника) педагогическим работникам учреждения не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом необходимости осуществления основного экономического вида деятельности учреждения.

4.10.1 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании ст. 128 ТК РФ.

4.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 7 дней за календарный год работникам, которым после проведения СОУТ присвоена 2,3,4 группа условий труда.

4.11.1 Опасные условия труда определяются специальной оценкой условий труда (СОУТ). В случае, если очередной специальной оценкой условий труда фактор опасных условий труда будет исключен, то работник теряет право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Если между последним периодом отпуска и СОУТ, которая исключила вредные факторы условий труда, прошло более 2-х месяцев, то работнику предоставляется дополнительное количество дней, пропорциональное отработанному во вредных условиях труда времени – по 1 календарному дню за 2 месяца работы. Такой же порядок предоставления дополнительных оплачиваемых дней к отпуску действует в случае, если вредные факторы условий труда отсутствовали, а после очередной СОУТ были установлены.

4.12 Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с представительным органом работников.

4.13 Работники, у которых в течение года отсутствовали периоды временной нетрудоспособности, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 5 календарных дней.

4.14 Работники, которые относятся к категории «работающих пенсионеров» имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 дня.

4.15 Работники с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемые к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени имеют право на ежегодный дополнительный отпуск 3 календарных дня.

4.16 Работники, имеющие статус многодетной семьи имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 дня.

4.17 В случае совмещения должностей или наличия нескольких оснований, по которым предусмотрены дополнительные оплачиваемые дни к основному отпуску, работник может использовать не более одного основания для дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.18 Графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Условия и оплата труда.

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить условия труда, соответствующие требованиям комплексной безопасности, санитарных и гигиенических норм, требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.

5.1.2. Проверять техническую готовность групп и рабочих мест к новому учебному году ежегодно комиссией, создаваемой работодателем, с привлечением представительного органа работников.

5.2. Система оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора и регулирует в том числе определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера, показатели эффективности трудовой деятельности.

5.3. Заработная плата сотрудникам ДОО выплачивается в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца: аванс не позднее 15 числа каждого месяца, окончательный расчет не позднее 30 числа расчетного месяца (для февраля – не позднее 28/29 числа), с выдачей расчетных листов через бухгалтера или лица его заменяющего.

5.5. Устанавливать повышающие коэффициенты заработной платы до МРОТ (ст. 136 ТК РФ)

5.6. МКУ «ФЭЦУО», обслуживающее образовательные учреждения, находящиеся в ведении Отдела образования администрации Переволоцкого района Оренбургской области, обязано проводить перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

6. Гарантии и компенсации.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Стороны договорились, что работодатель:

6.2.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2.2. Обеспечивает выплату педагогическим работникам, руководителю денежную компенсацию по оплате за коммунальные услуги (отопление и освещение) путем предоставления соответствующих документов и реестров в отдел образования администрации Переволоцкого района.

6.2.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами, информационными системами, доступом в сеть Интернет учреждения в образовательных целях.

7. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий современный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало и в течение учебного года.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ) .

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

7.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии 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 заработка.

7.8. Выполнять обеими сторонами инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения представительного органа работников (ст. 212 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить представитель от работников.

7.11. Осуществлять совместно с представителем от работников контроль за состоянием условий и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.13. Финансирование мероприятий по охране труда осуществлять в размере не менее 0,2 % от сметы расходов на содержание учреждение.

8. Контроль за выполнением настоящего договора.

Стороны договорились, что:

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

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Рассматривают в 14-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.4. 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.

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

8.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания и может быть продлен по соглашению сторон на срок до 3 лет.

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению срока действия настоящего коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад с. Кубанка»
Гулянова Д.М. _____
09 января 2025 г.

От работников:

Представитель работников
МБДОУ «Детский сад с. Кубанка»
Зиамбетова Р.Р. _____
09 января 2025 г.

Приложения к Коллективному договору:

- 1.** Положение об оплате труда МБДОУ «Детский сад с. Кубанка».
- 2.** Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад с. Кубанка» с приложением.
- 3.** Перечень должностей, получающих доплату за работу с вредными и опасными условиями труда МБДОУ «Детский сад с. Кубанка» и имеющие право на дополнительный оплачиваемый отпуск
- 3.** Перечень профессий и должностей, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 4.** Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.
- 5.** График сменности (работы) сотрудников МБДОУ «Детский сад с. Кубанка»
- 6.** Перечень должностей и профессий, подлежащим периодическим медицинским осмотрам и санитарно-гигиеническому обучению.
- 7.** Продолжительность основных оплачиваемых отпусков сотрудников МБДОУ «Детский сад с. Кубанка».
- 8.** План мероприятий по охране труда МБДОУ «Детский сад с. Кубанка»

Лист ознакомления работников МБДОУ «Детский сад с. Кубанка» с коллективным договором, приложениями к коллективному договору

С Коллективным договором на 2025-2028 гг., приложениями к коллективному договору работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Кубанка» Переволоцкого района Оренбургской области, подведомственного отделу образования Администрации Переволоцкого района Оренбургской области, утвержденного приказом заведующего Гуляновой Д.М. № 01 от 10.01.2025 г. ознакомлен:

1. Агишева Нурзия Гирфановна
2. Гулянова Дарья Михайловна
3. Гулянов Сергей Дмитриевич
4. Биккулова Гузель Ильдаровна
5. Дёгтев Геннадий Александрович
6. Зиамбетова Рамиля Раиловна
7. Кончина Олёна Георгиевна
8. Пеес Александр Владимирович
9. Пеес Елена Петровна
10. Прокофьева Инна Ивановна
11. Тарасюк Наталья Сергеевна
12. Тимошенко Наталья Сергеевна
13. Юмакаева Алия Талхатовна

10.01.2025 г.