Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 39
Усть-Кутского муниципального образования

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
с 25.12.2023г. по 24.12.2026г.

Принят:
на собрании трудового коллектива
МДОУ ДС общеразвивающего
вида № 39 УКМО
ПРОТОКОЛ № 5
от «11» декабря 2023г.

Работодатель:

Заведующий
МДОУ ДС общеразвивающего
вида №39 УКМО
_____Н.Н. Пшенникова

М.П.

«____» _____2023г.

Работники:

Председатель
Профкома МДОУ ДС
общеразвивающего вида № 39 УКМО
_____К.С. Пестич

«11 декабря 2023г

АДМИНИСТРАЦИЯ УКМО
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
РЕГ. № 11/ДС-24 09 » 02 2024 г.
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
В.А. АНТРОПОВА
ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида № 39 Усть-Кутского муниципального образования, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель – Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 39 Усть-Кутского муниципального образования (далее – детский сад);
- Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с детским садом;
- Представитель Работодателя – заведующая детским садом;
- Представитель Работников – первичная профсоюзная организация детского сада (далее – профком).

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования детского сада, изменения типа детского сада, реорганизации детского сада в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим детским садом.

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

1.5. При реорганизации детского сада в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При реорганизации или смене формы собственности детского сада, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания. Срок действия коллективного договора – с 25.12.2023 г. по 24.12.2026 г.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

1.10. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты детского сада, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Стороны согласились о том, что профком выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплате труда (размеры тарифных ставок, оклады, доплаты, надбавок), размерах и

форм материального поощрения, нормах труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности всех работников.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились о том, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами детского сада, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.3. Приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами детского сада, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.2.10. Расторгать трудовой договор в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профкома по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии с ТК РФ.

2.2.11. Прекращение трудового договора оформлять приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора знакомить работника под роспись. По требованию работника выдавать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора не-

возможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производить соответствующую запись.

2.2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.3. Основания для расторжения трудового договора предусматриваются ТК РФ.

2.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, в том числе вакцинацию против гриппа без имеющихся медицинских противопоказаний, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно пе-

ревести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику 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;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Наряду с указанными выше случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.6. Профком обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов детского сада, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что**:**

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд детского сада определяет Работодатель.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. С учетом мнения профкома определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

3.2.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.2.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работнику, совмещающему работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении работником образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми детским садом.

3.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

3.4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.5. Увольнение работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации допускается, если невозможно перевести 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается: учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом детского сада, с учетом специальности и квалификации работника.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников детского сада определяется наряду с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами детского сада, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

4.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

4.5. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

Пятидневная (с понедельника по пятницу) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), рабочая неделя установлена для работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего, педагогического персонала. Для работников, выполняющих работу посменно – согласно графика сменности.

Для работников, выполняющих работу согласно графику сменности (сторожа) в детском саду введен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – год. Норма рабочих часов для данной категории работников считается исходя из установленной для соответствующей категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами детского сада, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором с конкретным работником, его должностной инструкцией.

4.7. На основании ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в порядке, определенном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю за ставку рабочего времени;
- для воспитателей, работающих в группах компенсирующей направленности – 25 часов в неделю за ставку рабочего времени;
- педагога-психолога – 36 часов в неделю за ставку рабочего времени;
- учителя – логопеда – 20 часов в неделю за ставку рабочего времени;
- учителя – дефектолога – 20 часов в неделю за ставку рабочего времени;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю за ставку рабочего времени;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю на ставку рабочего времени.

4.8. Неполное рабочее время, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) по просьбе работников предоставляется:

- беременной женщине;
- одному из родителей: опекуну, попечителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- по рекомендации МСЭК.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Привлечение работников к работе в сверхурочное время, выходные и праздничные дни, производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ТК РФ.

4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ 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.

4.13. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда детского сада.

4.14. Стороны пришли к соглашению о том, что время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида № 39 Усть-Кутского муниципального образования видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.15. Время предоставления перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка детского сада или по соглашению между Работником и Работодателем. Для работников, у которых по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно – воспитателей, младших воспитателей, Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

4.16. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его отпуска.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренном ст. 124-125 ТК РФ.

4.18. Заработная плата за отпуск выплачивается работнику не позднее, чем за 3 дня до отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.19. 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.

4.20. Работодатель предоставляет педагогическому работнику, по его заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, дополнительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").

4.21. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

4.22. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам определяется Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и составляет 42 дня, у учителя-логопеда – 56 дней.

4.23. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.24. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

4.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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 ТК РФ, иными федеральными законами.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.26. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Работникам заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 39 Усть-Кутского муниципального образования.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам по безналичному расчету (перечисляется на указанный работником счет в банке). Сроки выплаты заработной платы: 28 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца, 13 числа, следующего за расчетным, за вторую половину текущего месяца.

5.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах в повышенном размере, в соответствии с действующим законодательством (Приложение №1).

5.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 2).

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

5.7. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

5.9. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

5.10. Профком обязуется осуществлять контроль своевременности и правильности определения размеров и выплаты заработной платы и надбавок работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

6.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- компенсировать работникам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации УКМО.
- ежемесячно перечислять на счет профкома денежные средства из заработной платы работников членов профкома согласно заявлениям работников в размере 1 % от начисленной заработной платы.

6.3. Профком обязуется:

- вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;
- ходатайствовать о предоставлении детям работников санаторно-курортных путевок и путевок в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования;
- оказывать бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивать информационно-методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования;
- оказывать материальную помощь работникам членами профкома в случае необходимости из средств профкома;
- осуществлять контроль и участвовать в подготовке локальных актов и составлении отчетов организации в области охраны труда.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. 1.Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны труда.

7.1.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года.

7.1.3. Проводить инструктаж работникам детского сада по охране труда один раз в полугодие.

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

7.1.5. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях детского сада.

7.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством (Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные Приказом Минтруда от 29.10.2021 № 766н. 01.09.2023, «Единые типовые нормы выдачи средств ин-

дивидуальной защиты и смывающих средств», утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N767н).

7.1.7. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

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

7.1.9. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.10. Обеспечивать проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах, а также разрабатывает меры, направленные на снижение уровней профессиональных рисков.

Ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях.

7.1.11. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.13. Не допускать эксплуатации помещений и оборудования детского сада, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.2. Работодатель имеет право:

7.2.1. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. С согласия работников организовывать и проводить мероприятия по улучшению условий труда, оздоровлению работников, по формированию благоприятного психо-эмоционального климата в коллективе.

7.3.2. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, за выполнением соглашения по охране труда.

7.4. Работники обязуются:

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

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

7.4.3. Своевременно проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения детского сада о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.1. При принятии локальных нормативных актов детского сада, затрагивающих социально-трудовые права работников, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.1.2. Не препятствовать представителям профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

8.1.3. Предоставлять профкому помещение для проведения заседаний, собраний, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профкоме.

8.2. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством учета мотивированного мнения профкома по следующим вопросам:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- порядка проведения аттестации (ст.81 ТК РФ)
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда, в случае, когда это может повлечь за собой массовое увольнение работников.

8.3. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- в иных случаях согласно законодательства.

8.4. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.Осуществлять контроль охраны труда в детском саду.

9.5.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6.Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7.Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников детского сада, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8.Принимать участие в аттестации работников детского сада на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

9.9.Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профкома профсоюзных взносов.

9.10.Информировать членов профкома о своей работе.

9.11.Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников детского сада.

9.12.Содействовать оздоровлению детей работников детского сада.

9.13.Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников детского сада.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Работники обязуются:

10.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ" Об образовании в Российской Федерации", и другими нормативно-правовыми и локальными нормативными актами детского сада, трудовым договором и должностной инструкцией работника.

10.2. Выполнять:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- трудовую дисциплину;
- этику поведения и благоприятный микроклимат во взаимоотношениях с членами коллектива, воспитанниками и родителями (законными представителями) воспитанников;
- требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами, правилами, инструкциями и другими нормативно-правовыми документами по охране труда, иными локальными нормативными актами детского сада.

10.3. Бережно относиться к имуществу детского сада, других работников, не допускать хищения имущества, его уничтожения или повреждения.

10.4. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения детского сада о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

10.5. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021г. N 4 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней» », ст. 5 Федерального закона "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" от 17.09.1998 г. N 157-ФЗ своевременно проходить вакцинацию против гриппа в предэпидемиологический период. Немотивированный отказ от прохождения медосмотров и вакцинации против гриппа рассматривать, как нарушение трудовой дисциплины.

10.6. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.7. Уважать права друг друга при выполнении трудовых обязанностей, в процессе разрешения индивидуальных и коллективных споров.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора обязан направлять его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. Рассматривать в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

11.10. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

Работодатель:	**Работники:**
МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО	**МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО**
Представитель работодателя	**Представитель работников**
Заведующий МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО	**Председатель Профкома МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО**
_____ /Н.Н. Пшенникова/	**_____ /К.С. Пестич/**

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа которых предусматривает компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п\п	Профессия/должность	Установленная надбавка в % к должностному окладу
1.	Повар, шеф-повар	12%
2.	Кухонный рабочий	12%
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	12%
4.	Кастелянша	12%
5.	Воспитатель группы раннего возраста	12%
6.	Младший воспитатель группы раннего возраста	12%
7.	Дворник	12%
8.	Грузчик	12%
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12%
10.	Уборщик служебных помещений	10%

Работодатель:
МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО
Представитель работодателя
Заведующий МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО

_____ /Н.Н. Пшенникова/

Работники:
МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО

_____ /К.С. Пестич/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Коллективному договору

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ В МДОУ ДС ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №39 УКМО

№ п\п	Виды работ	Размер оплаты % к ставке оклада
1.	За работу в ночное время (за каждый час работы с 22.00 до 06.00 часов)	35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной за час работы
2.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
3.	Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя по административно-хозяйственной работе, - 15 процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

Работодатель:
МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО
Представитель работодателя
Заведующий МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО

_____/Н.Н. Пшенникова/

Работники:
МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома МДОУ ДС общеразвивающего вида №39 УКМО

_____/К.С. Пестич/

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 634721627414093995837494482188458045512377282769

Владелец Пшенникова Надежда Николаевна

Действителен С 22.06.2023 по 21.06.2024