

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 162»
города Кирова

Коллективный договор
обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива
«26» февраля 2021 г. протокол № 2
Действует с 11.03.2021г. по 10.03.2024г.

Представитель работодателя:
Заведующий МКДОУ № 162
Л.А.Кисельникова
« 20 » г.



Представитель работников
Учитель-дефектолог
Е.И.Коршунова
« 20 » г.

г. Киров

Раздел 1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 162» города Кирова.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, регулирования вопросов социального партнерства в учреждении и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и районным тарифными соглашениями (ст.40 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются уполномоченные в установленном порядке (Протокол собрания трудового коллектива № 2 от 26.02.2021 года):

- работники образовательного учреждения в лице их представителя трудового коллектива уполномоченный протоколом № 1 от 11.01.2021 года Коршуновой Е.И., избранного на общем собрании тайным голосованием;
- работодатель в лице его представителя Кисельниковой Л.А. заведующего муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 162» города Кирова.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, а пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместной постоянно действующей комиссией по

подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.44 ТК РФ).

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст.43.ТК РФ).

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания под роспись.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции общего собрания трудового коллектива, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Работодатель совместно с общим собранием трудового коллектива создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, повышение прогрессивных форм организации труда.

2.5. В этих целях работодатель обязуется:

2.5.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.5.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.5.3. создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки;

2.5.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.5.5. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.5.6. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.5.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работниками заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.5.8. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.5.9. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.5.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.5.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.5.12. возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

2.6. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

2.6.1. способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.6.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);

2.6.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ);

2.6.4. контролировать соблюдение трудового законодательства, внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.6.5. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;

2.6.6. вносить предложения работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств

коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.6.7. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений);

2.6.8. участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.6.9. способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов и семей;

2.6.10. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

2.6.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.7. Обязательства работников:

2.7.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст.21 ТК РФ);

2.7.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.7.3. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.7.4. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.7.5. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;

2.7.6. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

2.7.7. использовать передовой опыт коллег;

2.7.8. беречь имущество работодателя;

2.7.9. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.7.10. эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.)

Работники несут материальную ответственность за:

- прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- ущерб, возникающий у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК РФ)

В соответствии со ст.238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

- уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, не использования работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

2.8. Работодатель имеет право на:

2.8.1. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.8.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.8.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.8.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.9.Работник имеет право:

2.9.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.9.2. предоставлением работы, обусловленной трудовым договором;

2.9.3. согласно ст.21 ТК РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.9.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.9.5. отдых обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.9.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.9.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.9.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.9.9. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов иными, не запрещенными законом, методами;

2.9.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.9.11. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.9.12. обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

3.1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также соглашениями, коллективным договором.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (ст.57 ТК РФ);

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.72 ТК РФ);

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59.ТК, который может расторгаться досрочно по инициативе работника без наличия уважительных причин (ст.80 ТК РФ) или по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении подведомственности, учреждения, организация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ). Изменение определенных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ);

3.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается и другим категориям работников, предусмотренным ст.179 ТК РФ.

3.2.8. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.9. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя работников следующих категорий:

- в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5-3 лет), учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
- женщин имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов имеющих детей до 16 летнего возраста.

3.2.10. Массовое увольнение работников применять согласно ст. 82, 180 ТК РФ.

3.2.11. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим коллективным договором.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями заключенного договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми Уставом образовательного учреждения (Приложение 1).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня - не более 36 часов в неделю (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренной трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст.93 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам соответственно с согласия работника.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

4.6. Привлечение педагогических работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только при условии соблюдения требований ст.60.2 ТК РФ: с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе. Оба выходных дня, как правило, предоставляются подряд (ст.111 ТК РФ).

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников образовательного учреждения регулируется постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. В случаях, предусмотренных федеральными законами, по заявлению работника оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст.122 ТК РФ). Однако, как правило, отпуск педагогическим работникам предоставляется в период летних каникул.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее чем за две недели до его начала.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

5.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.8. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.125,126 ТК РФ).

Необходимо учесть, что в соответствии со ст. 117 ТК РФ, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней:

В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

5.11. В случаях, предусмотренных законом, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен работнику независимо от наличия бюджетных средств (ст.116 ТК РФ) (Приложение 1).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Размер оплаты труда работников учреждения определяется на основе «Положения об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 162» города Кирова», утвержденного приказом № 56-о/д от 01.04.2019 г. и согласованного с начальником управления образования администрации города Кирова и представитель ТК.

Размер оплаты труда включает в себя минимальный оклад, повышающий коэффициент к окладу, стимулирующий и компенсационные выплаты (см. положение об оплате труда).

6.1.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление выплат стимулирующего характера по окладам (ставки заработной платы):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплату за выслугу лет;
- премиальные выплаты (см. приложение к положению по оплате труда работников).

Предусмотрено производить компенсационные выплаты работникам за:

- неблагоприятные условия труда;
- работу в ночную смену;
- совмещение профессий и расширение зоны обслуживания.

6.1.3. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников, Положение о порядке установлении стимулирующих выплат и премировании работников условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова, утвержденном постановлением администрации г.Кирова от 02.06.2016 № 1652-п.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам МКДОУ в денежной форме два раза в месяц в месте выполнения им работы либо путем перечисления на банковский счет, указанный в заявлении работника в следующие сроки:

- выплата за первую половину месяца (аванс) - 29 числа текущего месяца;
- выплата за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 14 числа следующего за расчетным месяцем.

Работник вправе заменить счет и банк, в который должна быть переведена

заработная плата, сообщив в письменной форме руководству МКДОУ об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы

Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за это период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.1.5. Форма отчетного листка утверждается с учетом мотивированного мнения трудового коллектива и является приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2.2. Производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными условиями труда, с неблагоприятными условиями труда в размерах, установленных ТК РФ.

6.2.3. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором регулируется ст.151 ТК РФ.

6.2.4. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.130, 134 ТК РФ).

6.2.5. Выплачивать премии и производить соответствующие выплаты соответственно положению о премировании, о распределении экономии фонда заработной платы, принятому работодателем по согласованию с ТК.

6.2.6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или не рабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

6.2.7. Выплачивать педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством об

охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний у работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования (приложение № 3 и приложение № 4).

7.1.3. Согласно п.6 ст.27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ специальная оценка условий труда должна быть завершена 31 декабря 2021 года.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам работы (в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004 – 2015. «Международный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»), оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.6. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст.221 ТК РФ) (приложение № 2 и приложение №5).

7.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.10. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранить место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

7.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на период

устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой размере среднего заработка.

7.1.13. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст.219 ТК РФ):

- перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за особые условия труда, разрабатывается по итогам специальной оценки условий труда;

- список работников организации, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома или иного представительного органа работников (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.16. Оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.1.17. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ст. 218 ТК РФ).

7.1.18. Согласно ст.212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.19. В соответствии со ст. 212 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценке условий труда ходатайствует перед учредителем о выделении соответствующих денежных средств.

7.1.20. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования и расходования возвращенных средств на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретение для работников, занятых на работах с вредными и опасными

условиями труда, сертифицированной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.2. Работник обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иным нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ);

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и порядок квалификации работников.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить занятость основных работников МКДОУ и использование их в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

8.1.2. Создать условия для профессиональной переподготовки кадров, повышения их квалификации.

8.1.3. Проводить аттестацию педагогических работников по плану МКДОУ в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

Раздел 9. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

9.1. Работники МКДОУ пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Кировской области.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

9.2.3. Внедрять в МКДОУ персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.2.4. Информировать трудовой коллектив о размерах поступления финансовых средств, в т.ч. средств, направленных на охрану труда.

9.2.5. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».

9.2.6. Педагогическим работникам, награжденным почетным знаком "Педагогическая слава", выплачивается единовременная денежная выплата в размере, установленном Правительством Кировской области.

9.2.7. Молодым специалистам, окончившим учебные заведения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу в МКДОУ на руководящие или педагогические должности, в целях социальной поддержки может быть выплачена социальная выплата в соответствии с приказом Министерства образования Кировской области или распоряжением администрации г. Кирова.

9.2.8. Работодатель содействует проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников.

9.2.9. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

9.2.10. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

9.2.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

9.2.12. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или среднее профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МКДОУ, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения представительного органа.

9.2.13. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124)

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

Дата подписания 11.03.2021

Действует с 11.03.2021 по 10.03.2023.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МКДОУ № 162 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

10.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст.50 ТК РФ).