

Департамент социальной политики Администрации города Кургана муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана
«Детский сад №119«Теремок»

Принят: Общим собранием
работников «14» декабря 2022 г.
Протокол №4

Представитель ППО 
Ставенко Л.С. 14 декабря 2022 г.

Заведующий МБДОУ 
Богатенкова Н. А. 14 декабря 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Кургана
«Детский сад № 119 «Теремок»
(с 31.12.2022 года по 30.12.2025 года)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работодателем в лице руководителя МБДОУ «Детский сад №119 «Теремок» Богатенковой Н. А. с одной стороны, и работниками учреждения, с другой стороны, от имени и по поручению которых его подписал представитель ППО Ставенко Л.С.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников. А также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, городским отраслевым трёхсторонним соглашением между Курганской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Администрацией города Кургана и работодателями на 2022 - 2025 годы.

1.3. Цель Коллективного договора: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

1.4. Коллективный Договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности коллектива.

1.5. Коллективный договор является правовым актом, его действие распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров - эффективных контрактов с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных споров. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива и направляются на уведомительную регистрацию в орган по труду /ст.44-50 ТК РФ/.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых требует согласования с представителем работников:

1.9.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.9.2. Положение об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад №119 «Теремок».

1.9.3. Соглашение по охране труда.

1.9.4. Список очередности предоставления отпусков.

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

1.9.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.9.7. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств.

1.10. Управление учреждением непосредственно работниками и через ППО осуществляется через следующие формы:

- согласование,
- учёт мнений,
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников,
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения,
- участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

1.11. Работодатель признаёт, что ППО является единственным полномочным представителем всех работников МБДОУ в коллективных переговорах об оплате труда, занятости, продолжительности рабочего времени и других условий труда.

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

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования (ст.43 ТК РФ).

1.14. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные в не представлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном Федеральным Законом.

1.15. Настоящий коллективный договор заключается на срок 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и распространяется на правоотношения с 01.09.2022г.

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Структура и содержание коллективного договора определены сторонами на добровольной основе с учётом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.1. В коллективный договор включены нормативные положения согласно ст. 41 ТК РФ, требующие обязательного закрепления в коллективном договоре.

2.2. Коллективный договор конкретизирует отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами. Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.3. В коллективный договор включаются следующие вопросы /ст.41 ТКРФ/:

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников ;
- оплата и нормирование труда, выплата пособий, компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников во время образовательного процесса и различных мероприятий, связанных с ним , гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей другие вопросы, определённые сторонами с учётом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) , как на неопределённый срок, так и на определенный срок .

3.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения, 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 отраслевыми

соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 3.3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, связанными с трудовой деятельностью работника.
- 3.4. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 3.5. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сократить штаты или численность работников: не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщать об этом в письменной форме в органы службы занятости (ст. 25 ФЗ «О занятости населения РФ»);-предусматривать первоочередное увольнение временных работников, все вопросы, связанные изменением структуры организации, её реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учётом мнения представителя работников.
- 3.6. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.
- 3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ). При увольнении по сокращению штатов работодатель принимает меры по трудоустройству работника.
- 3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:
- лица предпенсионного возраста, за 5 лет до пенсии;
 - лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - лица, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - одинокие родители /попечители/, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА, ОТДЫХА И ОТПУСКА.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (91ТК РФ), графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения представителем работников, а также с условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом

учреждения , тарификацией.

- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживают персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая может превышать 40 часов в неделю.
- 4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительна рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем: беременным женщинам, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.
- 4.6.Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ), сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд, 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).
- 4.7.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускаются только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 4.8.В летнее время при проведении ремонтных работ в учреждении обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с действующим законодательством (ст.ст.60.2,151 ТК РФ).Педагогический персонал обеспечивает подготовку образовательного процесса к новому учебному году.
- 4.9.Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения представителя работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала, под роспись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- В случае совпадения очередного отпуска с учебным отпуском по справке учебного учреждения, имеющего государственную аккредитацию - п.5 ст.37 Конституции РФ.
- 4.10.Количество выходных и праздничных дней устанавливается в соответствии с законодательством /ст. 111 ТК РФ/ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42

часов /ст.110 ТК РФ/, при сменном режиме работы могут устанавливаться другие дни отдыха.

4.11.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам- 42 календарных дня, педагогическим работникам компенсирующих групп – 56 календарных дней, обслуживающему персоналу - 28 календарных дней /ст.ст. 115,334 ТК/. - Постановление Правительства РФ №466 от 14.05.2015 г.

4.12.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за ненормированный рабочий день делопроизводителю, заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, заведующему хозяйством 14 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.13.При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском /ст.120 ТК/.

4.14.Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и /или/ опасными условиями труда не допускаются /ст.126 ТК/.

4.15.По желанию работника /по письменному заявлению/ очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней /ст.125 ТК/.

4.16.Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы в удобное для них время может предоставляться:

- женщинам-работницам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней /ст.263 ТК РФ/;

- педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1-го года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

4.17. Работающие инвалиды имеют право на предоставление им ежегодного отпуска не менее 30 календарных дней и отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч.2ст. 115 ТК РФ, ч.5ст. 23 Федерального Закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.18. 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.

4.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам – 56 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – ПП РФ № 466); Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

4.20. При суммированном учёте рабочего времени, учётный период составляет один год.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана "Детский сад №119" (приложение к коллективному договору).

5.2. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального

бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, 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, размерах и основаниях произведённых удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения представителя работников.

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: за 1 половину месяца 24 числа текущего месяца, расчёт 9 числа следующего месяца (ст. 136ТКРФ).

5.5. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 - среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.7. Организация находится на бюджетном финансировании, поэтому установление разрядов работникам производится по тарифной сетке в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками с учётом образования и стажа работы, утверждаемой законодательством Курганской области.

5.8. Выплачивать работнику вознаграждение по итогам работы за учебный год в соответствии с положением об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана "Детский сад №119" Теремок", являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

5.9. Ежемесячно выплачивать работникам премию за эффективную работу в соответствии с положением об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана "Детский сад №119" Теремок". Работодатель, устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учётом мнения представителя работников.

5.10. Оплачивать работникам сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (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.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % от тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время, с учётом мнения представителя работников (ст. 154 ТК РФ).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.12. Сохранять за работником его прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК РФ).

5.13. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

Материальная помощь

5.14. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах, утверждённого на соответствующий год фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается работникам, которые, по независящим от них причинам, оказались в трудной жизненной ситуации (пожар не по вине гражданина; стихийное бедствие; кража; длительное (более 2-х месяцев) или срочное лечение). Работникам в случае смерти близких родственников и близким родственникам в случае смерти работника.

5.15. Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника или близких родственников в случае смерти работника. В заявлении указывается факт трудной жизненной ситуации, являющийся основанием для обращения. К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются следующие документы:

- справка пожарной части для пострадавших от пожара;

- справка отделения полиции в случае кражи;
- копия свидетельства о смерти работника или близких родственников работника и документ, подтверждающий родство.

5.16. Для организации работы по оказанию материальной помощи в учреждении создаётся постоянно действующая комиссия. Заседания комиссии проводятся по мере поступления заявлений. Выплата материальной помощи производится на основании Положения о выплате материальной помощи, принятого на общем собрании работников. Комиссия рассматривает поступившие документы и принимает решение об оказании материальной помощи в сумме до 3000 (трёх тысяч) рублей либо об отказе. Размер оказываемой материальной помощи в каждом конкретном случае устанавливается индивидуально, учитывая материально-бытовое положение заявителя, иные обстоятельства. Руководитель издаёт приказ об оказании материальной помощи заявителю на основании решения комиссии. Материальная помощь назначается одновременно и не чаще одного раза в год.

Подъёмное пособие

5.17. Молодым специалистам учреждения выплачивается единовременное подъёмное пособие в размере 50 000 рублей за счёт средств бюджета города Кургана:

- после окончания ими государственных образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим трудовой договор о работе по специальности с расположенным на территории города Кургана муниципальным учреждением образования на срок не менее 3-х лет;
- работающим по соответствующей специальности в течение трёх лет после окончания государственных образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения - по последнему месту работы, если по предыдущему месту работы подобное подъёмное пособие не выплачивалось.

Порядок выплаты единовременного подъёмного пособия, а также основания и порядок его возврата в бюджет города Кургана устанавливаются Администрацией города Кургана.

Социальные льготы

5.18. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, устанавливается 50% оплата за содержание ребёнка в МБДОУ.

5.19. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются:

- донорам (2 дня), которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению о том:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп. 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (ст. 187 ТК РФ).

6.2.3. Предоставлять дополнительные отпуска и компенсации для прохождения промежуточной аттестации работникам при обучении в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющими государственную аккредитацию, согласно статьям 173,174, 176 ТК РФ.

6.2.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 173 ТК РФ).

6.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на равноправной основе должны входить представители работодателя и работников.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, средств индивидуальной защиты и других обязательных материалов.

7.5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников МБДОУ в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н

7.6. Совместно с представителем работников организовывать контроль за соблюдением условий по охране труда и выполнением соглашения по охране труда.

7.7. На совместных заседаниях с представителем работников, регулировать вопросы выполнения соглашений по охране труда, состоянию охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области; оказывать содействие членам комиссии по охране труда.

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

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

7.10. Работодатель обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- вести учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 214 ТК РФ);
- приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст. 214.1 ТК РФ).

7.11. Работник обязуется:

В соответствии со ст. 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения

своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй ст. 227 Трудового кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8 ГАРАНТИИ Представителя работников

8.1. Права и гарантии деятельности представителя работников определяются ТК РФ, Уставом МБДОУ и настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны социального партнёрства договорились, что:

- нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально - трудовых прав работников утверждаются работодателем по согласованию с представителем работников .
- предоставлять представителю работников по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально - экономическим вопросам;
- согласовывать с представителем работников форму оплаты труда, положение о премировании, тарификации, оценку условий труда, графики отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии представителя работников.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1.Стороны пришли к взаимному согласию, что настоящий коллективный договор вступает в действие со дня его подписания, распространяется на правоотношения с 31.12.2022 года и действует в течение 3-х лет.

9.2.Действие коллективного договора может быть продлено по решению общего собрания работников на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

9.3.В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, оформленные в виде приложения к коллективному договору и подписанные работодателем и представителем работников после обсуждения и одобрения на собрании работников.

9.4.Для разрешения коллективных трудовых споров /конфликтов/ стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

9.5.При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

9.6.Стороны осуществляют контроль за выполнением мероприятий коллективного договора за полугодие и год.

РЕГИСТРАЦИОННЫМ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана
«Детский сад №119 «Теремок»
640023, Российская Федерация, Курганская область, город Курган, 1 а микрорайон, № 5.,
640023, Российская Федерация, Курганская область, город Курган, 4 микрорайон, 26.,
тел.64-48-43, 64-48-42, 89068280183.

Зарегистрировано

_____ 20__ г.

№ регистрации _____

1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1.Представитель работодателя

Богатенкова Наталья Анатольевна - заведующий МБДОУ «Детский сад № 119 «Теремок»

Представитель работников

Ставенко Л.С. председатель ППО, музыкальный руководитель МБДОУ «Детский сад №119 «Теремок»

Договор подписан « 31» декабря 2022г.

3. Срок действия договора

с " 31" декабря 2022 г. по " 31 "декабря 2025 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору

регистрационные листы изменений N _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта
