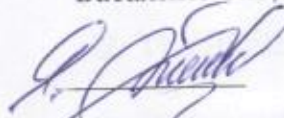
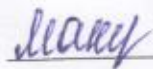


Представитель работодателя:
Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
Баталинский детский сад


Я.С. Зингер
17 декабря 2021 г.



Представитель работников
трудового коллектива
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
Баталинский детский сад:


Т.В. Макарова
«17» 12 2021 г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от
«17» 12 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
Баталинский детский сад
на 2021-2024 год (а)



СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

стр.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3-4
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	4-5
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	5-6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	6-9
5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	9-10
6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА.....	10-12
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.....	12-13
8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	13
9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ	13
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	14
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Муниципальным дошкольным образовательным учреждением Баталинский детский сад (далее – Работодатель) и работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения Баталинский детский сад (далее – Работники) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Баталинский детский сад (далее – МДОУ Баталинский детский сад, МДОУ, учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими законами и иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и дополнительных интересов работников учреждения и установлению гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения в лице их представителя от трудового коллектива – Макаровой Тамары Викторовны (протокол № 2 от 17.12.2021 г.), (далее – «представитель работников»);
 - работодатель в лице его представителя - заведующего МДОУ Зингер Яны Сергеевны.
- 1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
- 1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. Пересмотр обязательств по настоящему договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами путём переговоров.
- 1.12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие).
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (в лице их представителей).

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о комиссии по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты надбавки;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются путём оформления трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Приём на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Стороны договорились о том что, до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. А так же информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Трудовой договор не оформленный, считается заключенный, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72/1 (Перевод на другую работу. Перемещение.), 72/2 (Временный перевод на другую работу) Трудового Кодекса РФ.

2.6. В трудовой договор должны обязательно включаться условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников; выплаты компенсационного и стимулирующего характера; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.7. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 5 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по ст. 77 ч.1 п.7 ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

2.10. Работник имеет право на совмещение профессий (должностей) путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника. При этом Работодатель может поручить выполнение работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учётом мнения общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающий коэффициент оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется: Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная 8 продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, технического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для отдельных работников (сторожей) устанавливается сменный график работы, утвержденный Работодателем. При разработке сменного графика работы общая продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет);

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: суббота, воскресенье (кроме работников, выполняющие свои трудовые функции по сменному графику).

4.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя. Работа в выходной день оплачивается в 2 - кратном размере или компенсируется отгулом.

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час.

4.9. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

4.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для приёма пищи других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.11. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска для воспитателей учреждения – 42 календарных дня. Если воспитатель работает с группами детей с ОВЗ, его отпуск увеличивается до 56 дней.

4.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемого Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- 1) женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- 2) работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- 3) работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 257 ТК РФ);

- 4) совместители по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
- 5) супруги военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих (Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих")
- 6) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (ред. от 28.04.2009), Федеральный закон от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне" (ред. от 28.04.2009));
- 7) ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников (Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах" (ред. от 18.07.2009), Закон РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы" (ред. от 28.04.2009), Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" (ред. от 28.04.2009), Закон РФ от 09.06.1993 N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов" (ред. от 23.07.2008));
- 8) работники, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (ч. 2 ст. 177 ТК);
- 4.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 4.15. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный основной 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.
- 4.16. Работодатель обязуется предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
 - работающим женщинам - опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14-ти лет - не менее 14-ти календарных дней в удобное для них время года;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14-ти календарных дней;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14-ти календарных дней;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
 - работникам с санаторно-курортным или амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;

- работникам, обучающихся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со ст. 173,174 ТК РФ.

4.17. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года без сохранения заработной платы определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

4.18. Стороны договорились, что:

1) в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника и профкома перенесение отпуска на следующий рабочий год;

2) отзыв работника из отпуска может осуществляться только с согласия Работника.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Для установления наименования профессий и должностей, тарификации работ и тарифных разрядов рабочим применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и должностные инструкции.

5.3. Заработная плата работников состоит из: должностного оклада, рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группе; компенсационных выплат; стимулирующих выплат.

5.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 18 числа каждого месяца – аванс и 3 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выдается путем перечисления на указанный работником счет в банке.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить:

- при выплате заработной платы 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 (ст. 136 ТК РФ).

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ)

- выплату за время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Выплату за время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных

пропорционально времени простоя. Выплату за время простоя по вине работника не оплачивать (ст. 157 ТК РФ).

- выплату за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда.

5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не менее чем предусмотрено ст.236 ТК РФ.

5.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты.

5.8. На воспитателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. С результатами тарификации работник должен быть ознакомлен под роспись.

5.9. Совет трудового коллектива обязуется:

5.9.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения в т.ч. по оплате труда.

5.9.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.9.3. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

5.10. Индексация заработной платы производится в соответствии с бюджетным финансированием на основании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.3. Провести в МКДОУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с представителем работников трудового коллектива, с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителя работников трудового коллектива и комиссии по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. 8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и

другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

6.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива:

- перечень работ с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда, разрабатывается по итогам аттестации рабочих мест (оценки условий труда);

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

- список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения общего собрания коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

6.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входят представители работодателя и представительного органа работников.

6.1.15. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам по труду, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.18. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

6.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2. Совет трудового коллектива обязуется:

6.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для коллектива МДОУ.

6.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников МДОУ.

6.3. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в МДОУ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работникам предоставляется дополнительный отпуск в следующих случаях (ч. 1 ст. 116 ТК РФ):

- Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

7.2. 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.

7.3. 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7.4. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной

опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят, обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

7.5. Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках, (поселках городского типа) предоставляются меры социальной поддержки, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в виде ежемесячной денежной выплаты на оплату жилых помещений, отопления и освещения в размере 1500 рублей.

8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

9.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);
- создавать условия для профессионального роста, для освоения других новых профессий, обучения в высших учебных заведениях, получения другого дополнительного образования;
- обеспечить подготовку индивидуальных планов профессионального развития для каждого молодого работника;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов;

9.2 Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) предоставляется:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы – дополнительный учебный отпуск.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением Договора в согласованном порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.2. Стороны договорились, что:

10.2.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области.

10.2.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников МДОУ один раз в год в третьей декаде декабря.

10.2.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, действует в течение всего срока. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий.

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

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

11.4. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу сотрудников, до подписания ими трудового договора, под роспись.

11.5. Стороны принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путём внесения в него изменений и дополнений.

Продумервано, прошумеровано и
скреплено печатью
(*И.С. Зингер*)
«17» *12* 20*11* г.

Заведующий М/ЮУ

И.С. Зингер
И.С. Зингер



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 698875933354843316134420126408267428494147114465

Владелец Зингер Яна Сергеевна

Действителен с 18.04.2025 по 18.04.2026