

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 5
«02 » ноября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МКДОУ
Васильева Т.Д. Васькова
Приказ № 36
«02 » ноября 2023 г.



СОГЛАСОВАНО:

Профессиональным комитетом МКДОУ
Председатель профкома
Гаглоева Гаглоева Е.А.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №10 «Буратино» общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по физическому
развитию детей» города Кирова Калужской области

на 2023-2026 годы

18/23
от 08.11.2023
Гуляева Т.Т.



г. Киров 2023г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 5
«02 » ноября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МКДОУ
_____ Г.Д. Васькова
Приказ №

«02 » ноября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом МКДОУ
Председатель профкома
_____ /Гаглыева Е.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №10 «Буратино» общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по физическому
развитию детей» города Кирова Калужской области**

на 2023-2026 годы

г. Киров 2023г.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Буратино» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей» города Кирова Калужской области и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными и правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники МКДОУ «Детский сад №10 «Буратино» в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации; работодатель в лице его представителя-заведующего МКДОУ «Детский сад №10 «Буратино» (далее МКДОУ) .

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МКДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ.

1.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МКДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.5. При ликвидации МКДОУ области коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профорганизации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положением о фонде оплаты труда МКДОУ.
- Соглашение по охране труда.

- 1.15 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:
- учёт мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;
 - 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, внесение предложений по её совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём выполняемой работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5 Объём выполняемой работы оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.6 Работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7 Уменьшение или увеличение выполняемой работы, оговорённой в трудовом договоре или приказе по учреждению, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объёма работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.8 Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МКДОУ.

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

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

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКДОУ.

Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, в соответствии с графиками работы (графиками сменности).

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнкаинвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о фонде оплаты труда МКДОУ.

3.7 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.8 Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам с письменного заявления работника:

- регистрация брака до 5 календарных дней,
- рождение ребёнка до 5 календарных дней,
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам (по старости) до 14 календарных дней в году,
- смерть близких членов семьи до 5 календарных дней

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.10 Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11 Работники на основании поданного заявления и по приказу работодателя имеют право на краткосрочный неоплачиваемый отпуск в связи с возникшими уважительными причинами. Продолжительность определяется по согласованию сторон.

3.12. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки.

3.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- изменений вносимых в Положение о фонде оплаты труда работников МКДОУ;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Стороны исходят из того, что:

4.2 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе штатного расписания.

4.3 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

4.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о фонде оплаты МКДОУ (приложение № 1).

4.5 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт заведующий МКДОУ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1 Стороны договорились, что работодатель:

5.2 Безвозмездно предоставляет первичной профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации.

5.3 Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, и другим работникам учреждения по утверждённому с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

5.4 Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности МКДОУ. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядках и сроках.

5.5. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.2. Обеспечивать право работников МКДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья сотрудников, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 6.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 6.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета первичной профсоюзной организации.
- 6.9. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда.
- 6.10. Оказывать содействие уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1. Стороны договорились о том, что:
- 7.2. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением в отношении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы,

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.6. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения, по специальной оценке, условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.7. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Первичная профсоюзная организации обязуется:

8.2. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы учреждения.

8.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.6. Направлять учредителю МКДОУ заявление о нарушении руководителем учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного

договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.7. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по охране труда и других.

8.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

9.1. Стороны договорились, что:

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

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

9.4. Рассматривают в **месячный** срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Заведующий
образовательной организации

_____ Васькова Т.Д.

(подпись, Ф.И.О.)

«02» ноября 2023 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Гаглоева Е.А.

(подпись, Ф.И.О.)

«02» ноября 2023 г.