

От работодателя:

Заведующий МАДОУ

«Детский сад №17 «Колосок»

О.И. Марчихина

«23» 11 2022 г.



От работников:

Представитель работников

МАДОУ «Детский сад №17

«Колосок»

А.А. Мельникова

«23» 11 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №17 «Колосок»

на 2023-2026 годы

(три года)

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 0239,15.08.
92000, 92400, 09135

«25» ноября 2022 г.

С.И. Матвеев
Подпись Ф.И.О.

ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный №

от « » 20 г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 «Колосок» (далее – ДООУ), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 «Колосок» в лице заведующего Марчихиной Ольги Ивановны;
- работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 «Колосок» в лице представителя работников Наливайка Теодора Казио.

1.3 Коллективный договор составлен на основе предложений Работников ДООУ, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в ДООУ, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работник выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников ДООУ, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных Работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.)
- обеспечить эффективное управление ДООУ, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения ДООУ, роста его

конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение Работника по проектам текущих, перспективных и производственных планов и программ.

Работник обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- прилагать усилия к повышению эффективности труда, улучшению качества воспитательно-образовательной деятельности, росту профессионализма;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать педагогическую этику.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ДООУ, независимо от должности, длительности трудовых отношений с ДООУ, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на 3 года (ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с 09.01.2023г.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на ДООУ соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, расторжения трудового договора с руководителем ДООУ.

1.12. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей,

соответствующим органам по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) в согласованном порядке, формах и сроках.

Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников один раз в год в мае месяце.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора;
- приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его с Уставом ДОО, отраслевыми и территориальными соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. Трудовой договор с Работниками ДОО заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать социально-экономические, трудовые права Работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОО.

Согласно ч.1. ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе Работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. В соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области в случае, когда он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

3.1.2. В случае если Работник трудится в режиме неполного рабочего времени (на условиях работы по совместительству, неполного рабочего дня) или отработал не весь фонд рабочего времени (находится на больничном, в ежегодном отпуске), установленный на данный месяц, оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

3.1.3. Оплата труда Работников ДОО производится согласно Положения о системе оплаты и стимулирования труда Работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 «Колосок» (далее Положение).

3.1.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов и служащих ДОО в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.5. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц в денежной форме путем перечисления на пластиковые карты Работников ДОО в установленные сроки: 6 и 19 числа.

3.1.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого Работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

3.3. С письменного согласия Работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего Работника.

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника (ст. 151 ТК РФ).

3.4. Работодатель выплачивает Работникам пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ).

3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет заведующий ДООУ.

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 ДООУ, условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

4.1.2. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часовая рабочая неделя, для других работников – 40 часовая рабочая неделя. Конкретная 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 ДООУ.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- для воспитателей - не более 36 часов в неделю;
- для воспитателей логопедической группы – не более 25 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре - не более 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – не более 24 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – не более 20 часов в неделю;
- для педагога-психолога – не более 36 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования – не более 18 часов в неделю;
- для педагога-психолога – 36 часов в неделю

4.1.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия Работников по письменному распоряжению Работодателя.

4.1.5. В каждом календарном году Работник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения Работников. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. О времени начала отпуска

Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям Работников, указанных категорий (ст. 128, ст. 263 ТК РФ). Отпуска без сохранения заработной платы подразделяются на две группы: отпуска, которые работодатель обязан представить на основании письменного заявления работников (в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней и других случаях) и отпуска, которые работодатель может предоставлять по письменному заявлению работника (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам), продолжительность которых определяется по соглашению сторон (ст. 128 ТК РФ).

4.3.2. Педагогическим работникам учреждения, для которых работа в учреждении является основным местом работы, может предоставляться не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск определяется в порядке, установленном ст. 335 ТК РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644, и настоящим коллективным договором. При исчислении продолжительности непрерывной педагогической работы суммируются:

- периоды фактически проработанного времени в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;
- время, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
- время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время замещения должности педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв

между днём окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Продолжительность длительного отпуска устанавливается календарный год. В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

По заявлению работника длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

4.4. Работникам, числящимся по штатному расписанию на основной работе, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ). Главный бухгалтер, бухгалтер, заместитель руководителя по административно- хозяйственной работе.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ:

5.3.1. Обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических Работников сообразно с нормативными документами.

5.3.2. Повышение квалификации педагогических Работников не реже одного раза в три года.

5.3.3. Сохранение за Работниками места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении Работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

5.3.4. Предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

5.4. Работодатель поощряет Работников, имеющих высокие трудовые показатели трудовой деятельности, за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами, званиями «лучший по профессии», представлениями их кандидатур к правительственным и краевым наградам.

6. Гарантии и компенсации

Работодатель гарантирует:

6.1. Поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: выдает премию из фонда экономии (ФОТэ) из средств, полученных в результате экономии стимулирующего фонда и фонда оплаты труда (ФОТ); объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой, и т.д.. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

6.2. Обеспечивает в установленном трудовым законодательством защиту персональных данных работников (гл. 14 ТК РФ).

6.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право Работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 212 ТК РФ).

7.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Провести в ДООУ специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний Работников ДООУ по охране труда на начало учебного года.

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

7.1.6. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На этот период Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.7. Предоставить Работнику другую работу, если Работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

7.1.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение Работниками МАДОУ.

7.1.10. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230. 1 ТК РФ).

7.1.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников за счет средств Работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

7.1.13. Работодатель проводит мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, в т.ч. алкоголизма и наркомании, распространение ВИЧ-СПИДа среди работающей и студенческой молодёжи, а также направленные на пропаганду здорового образа жизни.

7.2. Работник обязан:

7.2.1. соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

охраны труда;

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

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8. Условия и охрана труда женщин

8.1. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин Работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

8.1.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.1.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, по их просьбе, от ночных смен;

- предоставлять одному из родителей для ухода за детьми инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет, по его письменному заявлению, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом, ст. 262 ТК РФ.

9. Условия труда молодежи

9.1. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

10. Социальные льготы и гарантии

Медико-социальная помощь оказывается медиками, социальными работниками и иными специалистами в учреждениях государственной и муниципальной системы здравоохранения, а также в учреждениях социальной защиты населения

10.1. Гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

10.2. Прохождение за счет средств Работодателя медицинских осмотров Работников МАДОУ с определением их пригодности к порученной работе и

предупреждению профзаболеваний.

11. Социальное страхование и медицинское обслуживание Работников

11.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание Работников и членов их семей.

11.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками ДОО диспансеризации.

12. Пенсионное обеспечение

12.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

12.2. Стороны по своей инициативе осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

13. Разрешение трудовых споров

13.1. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между Работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в ДОО.

13.2. Требования трудового коллектива к Работодателю формируются и утверждаются на Общем собрании работников большинством голосов членов данного коллектива, либо делегатов и в письменной форме направляются Работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

13.3. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, Работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

14. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

14. Стороны договорились, что:

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

14.2. Отчитываются о ходе выполнения условий коллективного договора на Общем собрании работников не реже 1 раза в год (в мае месяце).

14.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного

договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

14.5. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области).

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

15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 9 января 2023 года.

15.2. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, определенном на общем собрании работников ДОУ.

15.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

15.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не используют в качестве средства давления на Работодателя, приостановленные работы (забастовку).

15.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания, путем размещения на официальном сайте ДОУ в сети Интернет: [**https://kolosok.klgd.prosadiki.ru/**](https://kolosok.klgd.prosadiki.ru/).

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 «Колосок».
2. Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 «Колосок».
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2023 год.
4. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплату за условия труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест условий труда).
5. Перечень профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и других средств индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий, работа в которых дает право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств
7. Список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам.
8. Список работников, подлежащих периодическим осмотрам.
9. Протокол общего собрания работников Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад №17 «Колосок» от 02.11.2022 г. №3.
10. Уведомление представителя работников от 31.10.2022г.
11. Приказ Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад №17 «Колосок» от 01.11.2022г. №61/1-А.
- 12.. Протокол общего собрания работников Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад №17 «Колосок» от 23.11.2022г. г. №4.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено
печатью 18 (срок годности) листа(ов).

Заведующий МАДОУ «Детский сад №17 «Колосок»

О.И. Марчихина

Главный бухгалтер МАДОУ «Детский сад №17

«Колосок» Е.В. Жбанова

