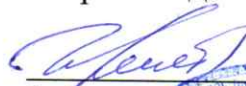


Принят на общем собрании
работников МБДОУ
протокол № 1
от «13» января 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Карсовайского детского сада «Берёзка»
между работодателем
и работниками детского сада
на 2025 — 2028 гг.

Юридический адрес: 427540, Удмуртская Республика, Балезинский район, с.
Карсовой, ул. Советская, д. 13
Телефон: 8(34166) 3-12-66

От работодателя:

 К.Б. Черенева
Заведующий МБДОУ
Карсовайского детского сада
«Берёзка»



М.П.

От работников:

 /Колотова Н.Д./

Карсовая – 2025

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками детского сада и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Карсовайском детском саду «Берёзка» (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением между Управлением образования Администрации МО «Балезинский район» и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, работодатель в лице заведующего.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.11. Настоящий договор заключается на 3 года и вступает в силу 14.01.2025 года

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска;

-тарификация;

-положение о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Карсовайского детского сада «Берёзка».

2. Трудовой договор

2.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре указываются:

-фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

-сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

-идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

-сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

-место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

-место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности,

- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

-трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами 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 Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; (в ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ);

-дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

-условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

-режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

-гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ);

-условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

-условия труда на рабочем месте; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ);

-условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.6. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных Статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора не заключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора».

2.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

2.8. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.11. В течении учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73. 162 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами.

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

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1.Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2.Работодатель обязан:

-уведомить коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которое может повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация образовательного учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.3.Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации лиц, указанных в статье 179 ТК РФ.

3.4.Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (СТ 178, 180 ТК РФ). При сокращении численности или штата не допускаются увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.5.Работникам, получившим уведомления об увольнении по п. 1 и п. 2 Ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (1 день в месяц) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1.Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием НОД, годовым календарным планом-графиком, учебным планом, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Работа в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ, оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть

предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Предоставление ежегодных основных и дополнительно оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4. Оплата Отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.5. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.6. Отзыв работников из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.7. Рабочий день следующий перед праздничным днем укорачивается на 1 час.

4.8. Выходные дни для всех работников — суббота, воскресенье.

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда:

- повару продолжительностью не менее 7 календарных дней,
- помощнику воспитателя группы раннего возраста не менее 7 календарных дней.

4.10. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для следующих категорий работников продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющих двух и более детей до 16 лет;
- работникам, имеющим ребенка — инвалида до 18 лет.

Работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники учреждения, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.11. Работники учреждения, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право от освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.12. Женщины, работающие в учреждении имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (размер повышения оплаты труда не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленным ФЗ от 12.11. 2019 № 372-ФЗ).

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Карсовайского детского сада «Берёзка».

Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в

письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.3. Работодатель обязуется.

- обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на работника;
- на начало нового учебного года составить и утвердить тарификационный список на всех работников образовательного учреждения, в том числе выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности;
- установить объем учебной нагрузки педагогическим работникам, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении;
- предупредить каждого работника в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца;
- становить систему оплаты труда, которая предусматривает и включает в себя: должностные оклады (ставки заработной платы); региональные выплаты (уральские); выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в сельской местности, за работу в выходные и праздничные дни; доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей отсутствующего работника, за ведомственные награды, знаки отличия, почетные звания; выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде); другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменном виде. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ.
- выдавать расчетные листы с указанием начислений и удерживаний за месяц в день начисления заработной платы;
- выплачивать работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки за работу в ночное время (ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов);
- оплату труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда производить в повышенном размере с учетом доплат за работу в тяжелых

и вредных условиях труда в размере от 4 до 12 % должностного оклада утвержденных приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 (Приложение) согласно экспертизы условий труда;

-доплату за работу в тяжелых и вредных условиях выплачивать в размере от 4 до 12% согласно специальной оценке условий труда;

-при присвоении педагогическим работникам первой квалификационной категории должностной оклад увеличивается на 10%. При присвоении высшей квалификационной категории на 20%;

5.4.Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц: 09 и 24 числа.

5.5.Работниками, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального или территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном объеме.

5.6. В соответствии со статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6. Охрана труда и здоровья

6.1.Работодатель обязуется:

-обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ); для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

-проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности;

-обеспечить работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

-проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и вести их учет;

-обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место;
- создать комиссию по охране труда на паритетной основе;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров

7.1. Работодатель гарантирует работникам образовательного учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

7.2. Работодатель обязуется:

- информировать педагогических работников о курсах повышения квалификации и обеспечивать их прохождение не реже одного раза в 3 года;
- разработать график прохождения работниками курсов повышения квалификации;
- сохранять за работником место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от места работы;

7.3. Иногородним слушателям, направленным на обучение с отрывом от основной работы, выплачиваются суточные по установленным для командировок нормам.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работодатель обязуется выделять средства:

- на юбилеи работников — 50 лет $\frac{1}{2}$ МРОТ, 55 лет (ж), 60 лет (м) — 1 МРОТ;
- на похороны работника, проработавшего в данном образовательном учреждении — 1 МРОТ;
- ежегодно выдвигать на награждение и поощрение лучших работников учреждения;
- предоставлять меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам на основании Постановления Правительства УР № 336 от 21.12. 2009 г.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

9.2.Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

9.3.Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласию сторон.

9.4.Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

9.5.Внесение изменений и дополнений производится на собрании работников МБДОУ.

10. Заключительные положения

10.1.Подписанный сторонами договор с приложениями в 7 дневный срок направляется на регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2.При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника с настоящим договором.

11. Ответственность сторон.

11.1.За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ.

Прошито

Пропумеровано

12 листов

заведующий

Черенева К.Б.

