

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
Председатель профсоюза


/А.В. Соколенко/

«06» августа 2024 год



УТВЕРЖДЕНО

Представитель работодателя
Заведующий МДОАУ

«Детский сад №49»


/О.П. Шабанова/

№ «06» августа 2024 год



Коллективный договор

**муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения «Детский сад №49»
г. Оренбурга**

на 2024-2027 годы

(период действия 06.08.2024 г. - 05.08.2027г.)

Принято на Общем собрании
коллектива МДОАУ «Детский сад №49»
«06» августа 2024г.
Протокол №3

г. Оренбург

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор, заключение, изменение и расторжение трудового договора.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	6
4. Оплата и нормирование труда.....	7
5. Гарантии и компенсации.....	9
6. Охрана труда и здоровья.....	10
7. Профподготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	11
8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	11
9. Дисциплина труда.....	13
10. Обязательства общего собрания трудового коллектива	14
11. Гарантии профсоюзной деятельности.....	14
12. Обязательства профсоюза.....	15
13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	16
14. Заключительные положения.....	16

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад №49» (далее ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- нормами международного права и международных договоров Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации)
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ)
- иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3 - Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ДОУ, являющиеся членами общего собрания трудового коллектива.
- работодатель в лице его представителя – заведующего Шабановой Ольги Петровны.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации; индивидуального предпринимателя), независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Договор заключен сроком на 3 лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (варианты: со дня, установленного Договором; с **«20» сентября 2024 по «19» сентября 2027г.**

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (в период его действия).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен заведующим до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с заведующим.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Стороны определяют следующие формы управления ДООУ непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива

- по согласованию профсоюза;
- консультации с заведующим 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 вопросов с заведующей о работе ДООУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор. Порядок его заключения, изменения и расторжения

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

2.2. 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 является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4 Всех вновь поступающих работников (до подписания трудового договора) работодатель знакомит под роспись с коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ так и дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные (ст.57 ТК РФ), в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст. 70, ст. 71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с ТК РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.7. При приеме на работу работодатель может установить срок испытания работнику до трех месяцев, руководителям организаций и их заместителям, главным бухгалтерам и их заместителям, руководителям филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - до шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно статье 60 ТК РФ не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.10. Объем педагогической работы оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Объем педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11. Педагогическая работа педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.12. Педагогическая работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); Оплата производится за фактически отработанное время.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующей, возможны только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (карантином и в других случаях);

-восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового

договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

2.15. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.16. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и перерывы для отдыха и питания в организации определяется коллективным договором и приложениями к нему – Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, которые могут являться неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложения № 1) . утверждённые работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (профсоюза), а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОО. В ДОО устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. **/Приложение №9/.** График работы сотрудников.

3.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Для воспитателей групп общеразвивающей направленности устанавливается продолжительность рабочей недели 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня педагогического и обслуживающего персонала определяется графиком их работы. Каждый работник знакомится с графиком работы под роспись.

3.5. Работникам предоставляется 2 выходных дня – суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

3.6. В течение рабочего дня работникам ДОО предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин, которые в рабочее время не включаются (ст.108 ТК РФ).

3.7. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ДОО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в

случаях, предусмотренных (ст.113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующего.

Работа в выходной, нерабочий и праздничный 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.

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

3.11. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, «Правилами внутреннего трудового распорядка», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующим ДОУ, с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года./**Приложение№10/**

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.13. Размер отпусков для всех категорий работников ДОУ.

Основной оплачиваемый отпуск:

- воспитатель группы общеразвивающей направленности – 42 дня;
- младший обслуживающий и технический персонал – 28 дней;

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

3.15. 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).

3.16. Оплата дополнительных отпусков производится из фонда оплаты труда.

3.17. Работодатель обязуется:

3.17.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- для проводов детей в армию -3 дня;
- работникам в случае рождения ребенка-2 дня
- регистрации брака -3 дня,
- смерти близких родственников – до 3 дня;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1 сентября)- 1день;
- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Учредителем и (или) Уставом ДОУ.

3.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ДОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

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

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников ДООУ осуществляется согласно Положению об оплате труда работников МДОАУ «Детский сад № 49» (**Приложение № 2**), Положению о стимулировании труда работников (**Приложение № 3**) и штатному расписанию.

4.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Ставки Заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливается трудовым договором на основании «Положения об установлении системы оплаты труда работников МДОАУ «Детский сад №49» города Оренбурга, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования, подведомственного управлению образования администрации города Оренбурга». /**Приложение №2/**. Прочим работникам муниципальных образовательных учреждений заработная плата устанавливается на основе оклада.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами ДООУ.

К стимулирующим выплатам относятся:

- *выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;*
- *- выплаты за качество выполняемых работ;*
- *- вознаграждение (премия) по итогам работы за год и за непрерывный стаж работы;*

4.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДООУ устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе, согласно Положению, утверждённому работодателем. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Оренбургской области региональным соглашением.

4.7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории базовый оклад увеличивается на повышающий коэффициент – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.8. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (базового, должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера (базового оклада). Учет повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.10. Порядок комплектования ДОУ определяется Учредителем в соответствии с законодательством Российской Федерации, закрепляется в Уставе, и является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на пластиковые карты Банка ВТБ (ПАО).

4.12. Днями выплаты заработной платы являются **15** и **30** числа текущего месяца через банкоматы Банка ВТБ (ПАО).

4.13. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок

/Приложение 11/ с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований производственных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст.142 ТК РФ), в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

4.14.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, выплачивают заработную плату в полном размере.

4.14.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

4.14.4. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

4.15. Работодатель обязуется обеспечить:

4.15.1. Оплату труда в выходной и не рабочий праздничный день не менее чем в двойном размере; по желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ);

4.15.2. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции,

работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.15.4. Работник, при его письменном согласии может выполнять дополнительные трудовые функции на условиях совмещения, размещения зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника на срок определенный дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом работодателя.

4.15.5. По желанию работника, с его письменного заявления, работник может выполнять трудовые функции по совместительству как внутри так и за пределами дошкольного учреждения.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Стороны договорились, что работодатель:

Обеспечивает бесплатным пользованием работников методической литературой в образовательных целях.

5.2. Организует в ДОО места для приема пищи сотрудников.

5.3. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется рабочее место и средний заработок.

5.4. При прохождении медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

5.5. При расторжении трудового договора связанного с ликвидацией учреждения, сокращением штатов работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

5.6. Работникам, находящимся на заочной или очной – заочной (вечерней) форме обучения в учреждениях имеющих государственную аккредитацию работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы согласно ст. 173,174 ТК РФ.

5.7. Сохраняет место работы и средний заработок на время исполнения работником государственных или общественных обязанностей, в случае если эти обязанности должны выполняться в рабочее время.

5.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации

имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Создать безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ)

6.1.3. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.4. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ).

6.1.6 Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав комиссии включаются: работодатель, представитель общего собрания трудового коллектива, специалист по охране труда (обучаемый).

6.2. Проведение со всеми работниками и вновь поступающими на работу, а также при переводе на должность обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.3. Организацию обучения и проверку знаний охраны труда всеми работниками 1 раз в 3 года.

6.4. Проводить обучение по электробезопасности с не электрическим персоналом.

6.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда. Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену, Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену./**Приложение № 6/**

6.6. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

6.8. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране для работников с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (профсоюза) (ст. 214 ТК РФ).

6.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований инструкций по охране труда.

6.10. Создать в ДООУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива (профсоюза). /**Приложение№5/**

6.11. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контрольную деятельность за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контрольной деятельности за состоянием

охраны труда в ДООУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.13. Обеспечение прохождения бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников /**Приложение №7/**

6.14. Работодатель с учетом мнения общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 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.224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 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);

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.

7.2. Работодатель с учетом мнения членов общего собрания трудового коллектива (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ. /Приложение №8/

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

7.3.4. 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.

7.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

8.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

8.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два (или увеличить срок

предупреждения, как дополнительную меру) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профсоюз или Представителю работников:

- проекты приказов о сокращении численности или штата работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу или Представителю работников не позднее чем за три **(или увеличить срок предупреждения, как дополнительную меру)** месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.2.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профсоюза (ст.82 ТК РФ).

8.2.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.2.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

8.2. Стороны договорились, что:

В дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- матери, отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в ДОО свыше 10 лет.

- Одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет.
- Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.
- Имеющие государственные награды в связи с педагогической деятельностью.
- Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.4 Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести 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 учётом его состояния здоровья.

8.5. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

8.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

8.7. При появлении новых рабочих мест в ДООУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДООУ в связи с сокращением численности штата.

9. Дисциплина труда

9.1. Работники ДООУ обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

9.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

9.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников ДООУ, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

а) замечание

б) выговор

г) увольнение по соответствующим основаниям.

9.4. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Взыскание должно быть наложено администрацией ДООУ в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

9.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

9.6. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

9.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

9.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись (ч.6 ст. 193 ТК РФ).

9.10. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ).

9.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в суд, государственную инспекцию труда.

9.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ), то он считается не имеющим дисциплинированного взыскания.

9.13. Педагогические работники Учреждения, в обязанности которых входят выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

10. Обязательства общего собрания трудового коллектива.

10.1. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора и соглашений по охране труда.

10.2. Принимать участие в работе комиссий по охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, по специальной оценке условий труда, проверке знаний работниками требований охраны труда.

10.3. Согласовывать инструкции по охране труда.

10.4. Выдавать работодателю предложения по улучшению условий и охраны труда, по привлечению к дисциплинарной ответственности нарушителей требований охраны труда.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

11.1 Стороны договорились о том что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально –трудовых и иных и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профсоюз осуществляет в уполномоченном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ). /**Приложение №4/** «Положение о первичной профсоюзной организации».

11.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2,3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профсоюза.

11.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

11.6. Работодатель организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, заместителей, членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Представитель, его заместитель и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка

увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

11.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссией учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель по согласованию с профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ).

-привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)

-разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

-запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ)

-очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)

-установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)

-применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)

-массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190ТК РФ)

-создание комиссией по охране труда (ст.224 ТК РФ)

-составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)

-утверждение формы расчетного листка (ст. 136 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 др. вопросы.

12. Обязательства профсоюза.

12.1. Профсоюз обязуется:

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

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования бюджетных и внебюджетных средств.

12.4. 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.

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

12.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями 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).

12.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом, советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

12.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

13.1. Стороны договорились, что:

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива.

13.4. Рассматривают в 3–х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

14. Заключительные положения.

14.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) скан

коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте дошкольного образовательного учреждения в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

14.2. Каждый принимаемый на работу в дошкольное образовательное учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с **20 сентября 2024 года** и действует **по 19 сентября 2027 года** включительно. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются изменением и дополнением к коллективному договору.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

14.4. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

14.5. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка МДОАУ «Детский сад №49»;
- 2) «Положение об установлении системы оплаты труда работников МДОАУ «Детский сад №49» города Оренбурга, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования, подведомственного управлению образования администрации города Оренбурга;
- 3) Положение об установлении стимулирующего характера работников МДОАУ «Детский сад №49»;
- 4) Положение о первичной профсоюзной организации МДОАУ «Детский сад №49»;
- 5) Мероприятия по улучшению условий и охраны труда (соглашение по охране труда);
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами;
- 7) Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требуется для проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении на работу и период трудовой деятельности;
- 8) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов.
- 9) График работы сотрудников;
- 10) Форма графика отпусков работников МДОАУ «Детский сад №49»;
- 11) Форма расчётного листа;

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
«20» сентября 2024 г. Протокол № 3