

Коллективный договор

Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка-детский сад № 22»
Левокумского муниципального округа
Ставропольского края
на 2021 – 2024 годы

Согласовано:
Председатель профкома
МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22»

_____ С.Ф. Самарина
« ____ » _____ 2021 г.

Утверждаю:
Заведующий
МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22»

_____ М.Ф. Швоева
« ____ » _____ 2021 г.



с. Левокумское

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка-детский сад № 22» с. Левокумского (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г.
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2020-2022 годы;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный руководителем-заведующим **Швоевой Мариной Федоровной** (далее – Работодатель);
- работники Организации, представленные в лице председателя их первичной профсоюзной организации **Самариной Светланой Федоровной** (далее – Профсоюз).

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохранят свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не

вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) соглашение по охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты надбавки;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением:

- учёт мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива;

- 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;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению

сторон и в письменной форме.

2.5. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества детей, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.).

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).)

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

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

2.8. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

2.9. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

2.10. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации работников.

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

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

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

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников учреждения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). К массовому высвобождению работников относится ликвидация учреждения либо сокращение численности (штат) работников учреждения в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10 процентов и более - в течение трех месяцев;

15 процентов и более - в течение шести месяцев;

20 процентов и более - в течение года.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов трудового коллектива - по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 (в течении 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую

- досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
 - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется: Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. (Приложение №1)

5.1.2. Распорядок рабочего времени в МКДОУ

Начало работы - 7.30

Окончание работы - 17.30

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для мужчин -40 часов.(ст. 333 ТК РФ).

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.

5.1.4. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя, не допускающего перерывов между занятиями.

5.1.6. Работа в выходной и нерабочий 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, при этом по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочной

работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

5.2. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуска без сохранением заработной платы

5.2.1. В следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы детей работника – 1 календарный день;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня (дети, муж, родители, брат, сестра, свекор, свекровь).
- на похороны родственников второй очереди – 1 календарный день (тетя, дядя, племянники, двоюродные брат, сестра).

5.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии (ст. 117 ТК РФ):

повару- 7 календарных дней.

5.2.3. По заявлению работника и согласованию с работодателем предоставлять дополнительно два нерабочих дня с сохранением за работником заработной платы, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции.

5.2.4. Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью отдельно или по частям.

5.2.5. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.2.6. В соответствии со ст.122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МКДОУ полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.2.7. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 261 ТК РФ.

5.2.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается.

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

5.2.11 Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте (3 лет), детей-инвалидов (18 лет), а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга детей (5 лет), имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия (ст. 259 ТК РФ).

5.2.12. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5.2.13. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.2.14. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

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

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

- Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №22», являющегося приложением к коллективному договору. и разработанного на основании Постановления главы администрации Левокумского муниципального округа от 17.02.2021 года №184. (приложение № 2).

6.1.1. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее оклад (ставка), выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

6.1.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее - работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

6.1.3. Размер должностного оклада конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 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».

6.1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам и перечнем видов выплат стимулирующего характера.

6.1.5. Согласно ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.2.2. Заработная плата выплачивается работникам учреждения в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский счет. Аванс - 25 числа текущего месяца и окончательный расчет -10 числа следующего за расчетным месяцем. Заработная плата за декабрь, то есть за

вторую половину декабря выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.2.3. 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).

6.2.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профкома в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

6.2.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации), (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 -ФЗ).

6.2.6. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительных часов педагогической работы.

6.2.7. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы ст. 234 ТК РФ).

6.2.8. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

6.2.9. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя.

6.2.10. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

6.2.11. Уведомлять под роспись каждого работника обо всех изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.2.12. Привлечение работников к выполнению в МКДОУ ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию (с согласия работника).

6.2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам работодатель после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет МКДОУ несет работодатель.

6.2.14. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда производить в повышенном размере (до 12%) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работы с нормальными условиями труда, но не ниже 4% (ст.147 ТК РФ).

6.2.15. Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии

рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиями безопасности, устанавливать конкретные размеры с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2.16. Повышение, уменьшение или снятие таких выплат производить по результатам специальной оценки условий труда.

6.2.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в следующем порядке:

- подсобный рабочий - 12%
- повар - 12%
- машинист по стирке белья - 12%
- завхоз - 12%
- помощник воспитателя - 10%

6.2.18. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

- помощникам воспитателей за осуществление воспитательных функций - 30%.
- всем работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15%

6.2.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.2.20. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в МКДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

6.2.21. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определённый период времени в течение соответствующего календарного года и производятся на основании приказа заведующего МКДОУ с учетом мнения профсоюзной организации учреждения, в порядке, установленным Положением об оплате труда работников ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в Положении об оплате труда работников МКДОУ.
- выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в Положении об оплате труда работников МКДОУ.
- порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным актом, нормативным актом по учреждению. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в Положении об оплате труда работников

МКДОУ, раздел «Порядок и условия премирования».

6.2.22. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательных учреждениях и при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности приводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- за наличие квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссией.

6.2.23. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производится как за сверхурочную работу: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, установленного графиками работ, является сверхурочной и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

6.2.25. Наполняемость групп, установленная Положением по оплате труда, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Повышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю согласно раздела «Выплаты стимулирующего характера»

6.2.26. Совместным решением работодателя и профкома средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

6.3. Профком обязуется:

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

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

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

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

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников МКДОУ.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.5. Внедрять в МКДОУ 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.

7.1.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.1.7. Информировать трудовой коллектив о размерах поступления финансовых средств направленных на охрану труда.

7.1.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам

выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.3. Проводить в МКДОУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке установленным по согласованию с профсоюзным комитетом.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителя работников трудового коллектива.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.6. Обеспечивать работников бесплатными смывающими и обеззараживающими средствами. (приложение №3)

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

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

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

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения профкома:

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разрабатывается по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

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

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.1.15. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

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

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для коллектива МКДОУ.

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников МКДОУ.

8.3 Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в МКДОУ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике. (приложение №4)

8.4. Для закрепления здоровья на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДА работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

8.4.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8.4.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

9.1.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.1.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года с 25.10.2021г по 24.10.2024г и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

От работодателя

Заведующий МКДОУ

«ЦРР-детский сад № 22»

« ____ » _____ 2021г

_____ М.Ф. Швоева

От работников

Председатель первичной профсоюзной

организации МКДОУ

«ЦРР-детский сад № 22»

« ____ » _____ 2021г

_____ С.Ф. Самарина

Председатель профкома
МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22»
_____ С.Ф. Самарина

Заведующий
МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22»
_____ М.Ф. Швоева

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средства индивидуальной защиты работникам МКДОУ «ЦРР-детский сад №22»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник	фартук из полимерных материалов	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
2.	Повар	халат хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
4.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
6.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1
		Передник резиновый	1
		Косынка	1
7.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Косынка	1
8.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
10.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный	1
11.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1

12.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный	1
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Рукавицы комбинированные Халат хлопчатобумажный	6 пар 1

2. НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	200 г
2.	Жидкое моющее средство	Работы, связанные с сильным загрязнением	250 г

3. ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников (примерно)
1.	Шеф-повар, повар,	3
2.	Дворник	2
3.	Уборщик служебных помещений	1
4.	Подсобный рабочий	1
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	1
6.	Помощник воспитателя	9

Приложение № 4
коллективному договору

Председатель профкома
МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22»
_____ С.Ф. Самарина

Заведующий
МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22»
_____ М.Ф. Швоева

Администрация и трудовой коллектив МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22 » заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2022 года руководство учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный
1.	Произвести ремонт 2-х павильонов на детской площадке	июнь	Завхоз
2.	Организация проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) на 15 рабочих местах	по мере поступления финансовых средств	Заведующий, специалист по охране труда
3.	Провести проверку помещений, оборудования и сооружений на их соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год	Комиссия по охране труда
4.	Приобрести санитарно-гигиенические средства для обработки помещений, приборов и оборудования согласно СанПиН	январь	Завхоз
5.	Специальное обучение по охране труда в обучающих организациях руководителей, уполномоченного по охране труда, членов комиссии по охране труда.	март	Заведующий, специалист по охране труда
6.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	в течение года	Заведующий, специалист по охране труда
7.	Обеспечение работников СИЗ в соответствии с нормами : Приобретение -халатов, фартуков, козырьков;	февраль	Завхоз, специалист по охране труда
8.	Обучение навыкам оказания первой помощи пострадавшим в учреждении	в течение года	Специалист по охране труда, медсестра
9.	Своевременное обновление аптечек первой помощи	по мере	Медсестра

		необходимости	
10.	Организация косметического ремонта в ДООУ	2 кв.	Завхоз
11.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	август	Заведующий, специалист по охране труда
12.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников.	Май	Заведующий, медсестра
13.	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	при поступлении на работу	Заведующий, медсестра

