

**Коллективный договор муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Бондаревский детский сад «Солнышко»
на 2025-2028 гг.**

(на три года)

От работодателя

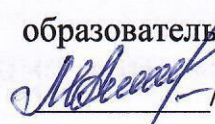
Заведующий дошкольным
образовательным учреждением
Бондаревский детский сад «Солнышко»

 Аникина Н.П./

«13» 11 2025 год

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательным учреждением

 / Милюхина А.С./

«13» 11 2025 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

Администрация Вейского муниципаль-
ного района РК

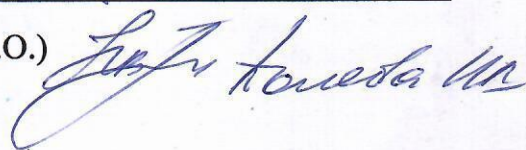
(наименование органа)

Регистрационный № АА/01-16/1995-14 от 14 ноября 2025 г.

Руководитель органа по труду

Верещагин спец. по ОТ

(должность, Ф.И.О.)



I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Бондаревский детский сад «Солнышко» (далее Учреждение), на улучшение социально-экономической защиты работников, а также на создание благоприятных условий труда. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в трудовом законодательстве Российской Федерации и иных законодательных актах, касающихся социально-трудовых отношений между Работником и Работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее Договора) являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Аникиной Натальи Павловны.
- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Милухиной Алены Сергеевны

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 Трудового Кодекса РФ)

1.3. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего Договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на вновь принятых.

1.5. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении трудовых споров.

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

1.9. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

1.11. В течение срока действия 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 Договора решаются сторонами совместно.

1.14. Настоящий Договор заключается на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. В период действия Договора в случае его выполнения профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.16. Контроль за исполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводящей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетентности.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения представительного органа работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

II. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. 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 по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также по тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель совместно профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.4. 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. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 67 ТК РФ)

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приеме на работу до заключения трудового договора ознакомить сотрудника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

2.8. Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 15.04. 2014 г. № 295.

Эффективный контракт (трудовой договор) заключается с педагогическим работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст.ст.77, 71, 81, 83, 336 ТК РФ

2.9. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.10. Передать в день увольнения сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования (ст.11 Федерального закона от 1 апреля 1996 года №27 ФЗ) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

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

2.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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».

2.13. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

2.14. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.15. По инициативе работодателя, изменение определенных условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения), при продолжении работником работы, без изменения его трудовой функции работы по определённой специальности, квалификации или должности, (ст.72, 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 74 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.

2.16. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при приеме на работу до заключения трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Педагогические работники учреждения имеют право проходить не реже, чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников. Установленными федеральным органом исполнительной власти. Осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

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

3.3.4. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

➤ уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ); 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.

➤ 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;

➤ увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с согласования профсоюзного комитета (абзац 2 ст.82 ТК РФ);

➤ трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились:

➤ Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающих указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающих трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не

допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10, или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

➤ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года).

➤ работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

➤ при появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

➤ при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников женщин учреждения расположенного в сельской местности, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе») При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается:

музыкального работника – 24 часа в неделю, учителя – логопеда – 20 часов в неделю, инструктору по физическому воспитанию – 30 часов в неделю.

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

➤ по соглашению между работником и работодателем;
➤ по просьбе беременной женщины;
➤ по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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.

5.6. 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 женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников – инвалидов.

5.7. 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.

5.8. 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. 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.

Продолжительность ежегодного отпуска работника составляет 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня и дополнительно 8 календарных дней ст. 14 Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Правом на предоставление отпуска по желанию в удобное для работника время отпуск предоставляется также одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.1 и ст. 262.2 ТК РФ).

По перечню профессий и должностей работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 219 ТК РФ), в соответствии с результатами проведенной специальной оценки труда предоставляется ежегодный дополнительный отпуск – 7 дней (повар).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

5.9. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (утверждено приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 года №3570).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. На основании результатов специальной оценки условий труда оплата труда

работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями);

5.10.2.Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.10.3По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работавшим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором, в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

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

5.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
работникам в возрасте до восемнадцати лет;
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя, в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами, в соответствии с ч.3 ст. 117 ТК РФ

5.13. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.14. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставить два оплачиваемых выходных дня.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Новой современной оплаты труда (НСОТ).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения профсоюзного комитета по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ».

6.4. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются МБДОУ самостоятельно в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБДОУ»

6.5 Не включается в состав заработной платы (части заработной платы) не превышающей минимального размера оплаты труда, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещающей им должности, и, или и (или) воспитательно-образовательной работы сверх установленной нормы часов.

6.6 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Месячная зарплата сотрудника, работающего не на полную ставку, оплачивается в соответствии с отработанным временем, исходя из минимального размера оплаты труда, пропорционально отработанному этим сотрудником времени.

Месячная заработная плата педагогического работника, норма педагогической работы которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов педагогической работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения

установленной нормы часов педагогической работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени».

6.7. Заработную плату выплачивать работнику не реже, чем два раза в месяц – 15 и 30 числа каждого месяца, по заявлению работника перечисляя на его лицевой счет в банке.

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

Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- размеры базовых (должностных) окладов по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада.
- заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

6.9. По перечню профессий и должностей работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 219 ТК РФ), в соответствии с результатами проведенной специальной оценки труда производится доплата 12 процентов к тарифной ставке (окладу) следующим должностям:

- повар;
- младший воспитатель;
- уборщик служебных помещений.

Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

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

6.11 Работодатель обязуется:

➤ Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, (ст.234 ТК РФ).

➤ Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12. Наполняемость в группах, установленная в соответствии с действующим законодательством является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установки заработной платы.

6.13. Система оплаты и стимулирования труда, системы доплат, надбавок и премирования устанавливаются работодателем, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и с учётом мнения выборного органа (профсоюзный комитет).

6.14. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.16. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

6.17. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.18. В отсутствие заведующего назначается исполняющий обязанности самим заведующим либо, в случае непреодолимых обстоятельств, начальником Управления образования. Размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливается руководителем МБДОУ.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;

7.2. При обращении работников в профсоюзный комитет, по поводу возникших с Администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять в профком проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации;

7.3. При экономии фонда оплаты труда МБДОУ высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Работникам МБДОУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

VIII. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст.209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

8.1. Руководитель обязуется:

➤ Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216.1 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. (Приложение № 1, Приложение № 2)

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

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

- 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.

- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ).

- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

- Осуществлять совместно с профкомом за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии 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 здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению.

- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ТК РФ 220, приказ Минздрава России № 29н от 28 января 2021г.)

- Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

- Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

➤ Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

➤ Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

➤ Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.

➤ Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

➤ Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

➤ Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

➤ Осуществляет систематические осмотры территории детского сада по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

➤ Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.2. Работники обязуются:

➤ Соблюдать требования пожарной безопасности и охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

➤ Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда и пожарной безопасности, оказании первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

➤ Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья.

8.3. Каждый работник имеет право:

➤ на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

➤ обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

➤ получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

➤ отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

➤ обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

➤ профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

➤ запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

➤ обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

➤ личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.4. Стороны договорились:

➤ Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности МБДОУ;
➤ Систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
➤ Рассматривать вопросы охраны труда на Общих собраниях трудового коллектива МБДОУ.

➤ Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. (№426-ФЗ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

➤ МБДОУ выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных, обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

➤ Комиссия по охране труда совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в учреждении.

➤ В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МБДОУ до устранения выявленных нарушений.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

➤ Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников учреждения;

➤ Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

➤ Организовывать учебу сотрудников по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

IX. Гарантии трудовой деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно 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 (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ)

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части первой ст.ст.81 ТК РФ, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома 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 и стимулирования (ст. 135 ТК РФ);

➤ массовые увольнения (ст. 180 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);

➤ установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

➤ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

➤ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного 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);

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. 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. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченного района.

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

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на похороны, юбилей, лечение.

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

10.13. Профсоюзный комитет периодически не реже 1 раза в 3 месяца, проверяет выполнение Администрацией, предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (1 раз в 3 месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах, проведение «субботников» в Учреждении, по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. 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.

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

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

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

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
А.С. Милюхина

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Бондаревский д/с «Солнышко»
Н. П. Анкина



Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штук, пары, комплекты)
1	Дворник	Костюм для защиты и общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
3	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 1 шт. 2 пары
4	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 шт.
5	Рабочий по стирке белья	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые	2 шт. 1 шт. 1 шт. 4 пары
6	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Халат хлопчатобумажный белый; Фартук хлопчатобумажный; Косынка или колпак; Полотенце для рук	1 шт. 2 шт. 2 шт. 3 шт.

			3 шт.
8	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар до износа
9	Электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Боты или галоши диэлектрические; Перчатки диэлектрические; Очки защитные	1 шт. 1 шт. 6 пар дежурные дежурные до износа

В соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета

А.С. Милюхина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Бондаревский д/с «Солнышко»

Н. Г. Аникина



ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ
СРЕДСТВАМИ

п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
Очищающие средства			
1	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, том числе: для мытья рук и мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: заведующий хозяйством воспитатель музыкальный руководитель педагог - психолог уборщик помещений дворник сторож электрик рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно – бытовых помещениях.
2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, том числе: для мытья рук и мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: повар младший воспитатель рабочий по стирке белья	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах.
3	Твердое туалетное мыло или жидкие моющее средства/очищающие гели и пасты	Работа, связанная с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, краски, смолы клеи, силикон, сажа, графит. Различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) Рабочий по обслуживанию здания, рабочий по обслуживанию терморобота.	300 г (туалетное мыло) или 500(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)/200мл

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета

А.С.Милыхина

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
«Бондаревский д/с «Солнышко»

Н. П. Аникина



Систематическое по охране труда

№	Содержание мероприятия	Количество	Стоимость	Срок исполнения	Ответственные
1	Монолитные здания в группах	Группы	600 руб.	июнь – июль при необходимости	Завхоз, сотрудники
2	Побелка в учреждениях	Помещения	1000 руб.	июнь - июль	Завхоз, сотрудники
3	Покраска пола, стен	Помещения	8400 руб.	июнь - июль	Завхоз, сотрудники
4	Оформление документации по охране труда	Новая документация	За свой счет	В течение года	Заведующая, ответственный по ОТ
5	Обрезка кустов на территории ДОУ	Новая территория	Своими силами	Апрель - май	Дворник, завхоз
6	Приобретение резиновых, хлопчатобумажных, комбинированных перчаток для персонала	40 пар	2000 руб.	В течение года по мере финансирования	Завхоз
7	Выдача медикаментов, обеззараживающих средств	Постоянно	4320 руб.	Один раз в месяц	Завхоз
8	Приобретение хлопчатобумажных, комбинированных костюмов для персонала	10 пар	13000 руб.	В течение года по мере финансирования	Завхоз
9	Приобретение обуви	10 пар	7600 руб.	В течение года по мере финансирования	Завхоз
10	Приобретение дезинфицирующих средств	Постоянно	4500 руб.	В течение года	Завхоз
11	Проведение учебных занятий по охране труда	По графику	Своими силами	Один раз в год	Ответственный по ОТ
12	Систематическое обновление инструкций по охране труда	По графику	-	В течение года	Ответственный по ОТ

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 271411072378297607574550010152147481663639969014

Владелец Аникина Наталья Павловна

Действителен с 09.02.2023 по 09.02.2024