

Заведующий Детского сада №42



С.А. Дёрова

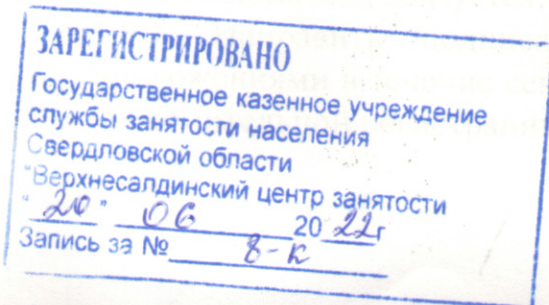
Представитель Совет
Трудового коллектив
И.А. Долгушев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 42
«Пингвинчик»
общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей

на 2022-2024 годы

Утвержден на общем собрании
Совета трудового коллектива
Протокол № 2
от «14» июня 2022 года



г. Верхняя Салда
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №42 «Пингвинчик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей (далее – Детский сад №42), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

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

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель Детского сада №42 в лице заведующего Дёровой Светланы Александровны и Работники, интересы которых представляет представитель Совета трудового коллектива.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (*статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)*).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения о новой системе оплаты труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о стимулирующем фонде;
- положение о доплатах и надбавках из специального фонда;
- график отпусков;
- кодекс профессиональной этики;
- другие локальные нормативные акты.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учёт мнения трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Главы 8 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

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 по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 приёме на работу.

3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 58 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью 2 статьи 58 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, место работы. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.5. В течение года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции статья 74 ТК РФ.

1. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как и вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным -требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

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

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (статья 77ТК РФ).

2.9. Дошкольное образовательное учреждение устанавливает:

- заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

- структуру управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения;
- штатное расписание и должностные обязанности работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (статья 197 ТК РФ).

1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (статья 196 ТК РФ).

2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год, с учетом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения (статья 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан:

1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ – 273 «Об образовании в Российской Федерации» в ред. от 30.12.2021г.).

2. 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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки статья 187 ТК РФ (если это предусмотрено сметой).

3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями

173-176 ТК РФ.

1. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока действия, но не более чем на 1 год в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другое дошкольное образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ДООУ, сменой места жительства;
- окончания длительного отпуска в соответствии с ФЗ № 273 пунктом 4 статьи 47 «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

3.2.8. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет ДООУ может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.2.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида ДООУ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять Совет трудового коллектива 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, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты 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.

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

2. Увольнение работников, входящий в Совет трудового коллектива, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии включается представитель Совета трудового коллектива.

4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5. Стороны договорились что:

Преимущественное право на оставлении 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 5 лет до страховой пенсии (ст. 5 ФЗ 1032-1 от 19.04. 1991г. в ред. от 01.03.2022г.);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые представители первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее двух лет.

4.1.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ).

4.1.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно статьи 64 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
3. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
4. Для педагогических работников учреждения: воспитателей, педагога-психолога устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ), для воспитателей логопедических групп 25 часов в неделю; для музыкальных руководителей – 24 часа; для инструкторов по физической культуре – 30 часов, для учителей – логопедов – 20 часов на ставку заработной платы, для педагога дополнительного образования -18 часов в неделю.
5. На основании статьи 99 ТК РФ, не допускается привлекать работников к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочным работам для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
6. 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 дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
7. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учётом мнения (по согласованию) трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления нового 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 статьями 124 - 125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ).

На основании Постановления РФ от 01.10.2002г. № 724 педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.1.10. По 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 (статья 128 ТК РФ):

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды до 60 дней в году;
- для сопровождения детей в первый класс – 1 день;
- в связи с проходами детей в армию – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- при рождении ребёнка в семье – 3 дня.

5.1.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

5.1.12. Работники в возрасте до 18 лет пользуются отпуском продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

5.1.13. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении лечебной путёвки;
- по семейным обстоятельствам;
- при отсутствии работы;
- в других случаях.

5.1.14. Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются

оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 ТК РФ).

5.1.15. Предоставить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день заведующему продолжительностью - 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ).

6. Оплата труда, выплата компенсаций

6.1. Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Трудового договора и тарификации.

2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем дошкольного образовательного учреждения, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

3. Месячная заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Свердловской области.

4. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах «Детского сада №42 «Пингвинчик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников. Документ разрабатывается и реализуется администрацией дошкольного образовательного учреждения самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда по согласованию с трудовым коллективом. Надтарифный фонд оплаты труда используется:

- установление надбавок;
- установление доплат;
- оказание материальной помощи;
- премирование работников;
- оплату труда работников принятых сверх штатного расписания и могут устанавливаться ежеквартально или на год.

6.1.6. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- при невыполнении возложенных обязанностей;
- при ухудшении качества работы.

6.1.7. Изменения в заработной плате педагогических работников

осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

При поступлении работник имеет право на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня статья 136 ТК РФ.

2. В случае задержки заработной платы в соответствии со статьей 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

2. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки.

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

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

6.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (статья 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (статья 153 ТК РФ).

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

6.2.7. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (*Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023г.г.*).

6.2.8. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.9. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (часть 2 статьи 74, 162 ТК РФ).

6.2.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

6.2.11. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

До проведения в установленном порядке экспертизы условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.2.12. Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

6.3. Работодатель обязуется:

1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за

невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении производится индексация заработной платы работников (*при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов*). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере.

5. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с трудовым коллективом.

6. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с трудовым коллективом.

7. Стороны согласились, что дошкольное образовательное учреждение разрабатывает и принимает по согласованию с трудовым коллективом:

6.3.8. Положение о стимулирующих выплатах работникам «Детского сада №42 «Пингвинчик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей.

6.3.9. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.1.2. На основании Приказа Государственного образования от 20.08.1990г. №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются

доплаты за неблагоприятные условия труда работникам образовательных

учреждений», производятся доплаты следующим категориям сотрудникам ДОУ:

- поварам - 12 %.

7.1.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ).

7.1.4. При увольнении работника, выплата всех сумм, причитающихся ему, в том числе за неиспользованный отпуск производится в день увольнения работника (статья 136 ТК РФ).

7.1.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

1. Средний заработок исчисляется согласно статьи 139 ТК РФ.

2. Материальная помощь выплачивается сотрудникам ДОУ в соответствии с положением.

7.1.8. О введении новых условий труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроках их выполнения, ответственных должностных лиц;

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

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

3. 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 (статья 220 ТК РФ).

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

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

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учётом мнения трудового коллектива.

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

8.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на основе входят представители работодателя и представители трудового коллектива.

8.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

8.1.12. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.1.13. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.1.14. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.1.15. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.1.16. В соответствии со статьей 226 ТК РФ закладывать в бюджет учреждений образования расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.1.17. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом № 157 - ФЗ от 17.09.1998г. (в ред. с 01.10.2021г.) «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную вакцинацию работников ДОУ за счет средств работодателя.

8.1.18. В соответствии со статьями [8](#), [22](#), [41 Трудового кодекса Российской Федерации](#) и в связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) двух оплачиваемых дней отдыха по согласованию с работодателем.

8.1.19. При разработке проекта бюджета при наличии средств, на

соответствующий год предусматривать:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических бесплатных медицинских обследований педагогических работников;
- затраты на периодическое медицинское обслуживание;
- затраты на экспертизу специальных условий труда.

8.1.20. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения трудового коллектива, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, пересматривать их не реже 1 раза в пять лет.

8.3. Стороны пришли к соглашению:

8.3.1. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда в проведении семинаров, выставок, конкурсов.

9. Социальные гарантии

9.1. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

9.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

9.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Ответственность сторон.

10.1.1. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

Приложение №1

Утверждаю:
Заведующий Детского сада №42
_____ С.А. Дёрова
« ___ » _____ 2022 г.

**Продолжительность рабочего времени
(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)
для педагогических работников**

| Продолжительность рабочего времени | Педагогические работники |
|--|---|
| 36 часов в неделю | <ul style="list-style-type: none">• старший воспитатель;• педагог-психолог;• воспитатель. |
| 24 часа в неделю | <ul style="list-style-type: none">• музыкальный руководитель |
| <ul style="list-style-type: none">• часов в неделю | <ul style="list-style-type: none">• инструктор по физической культуре |

Приложение № 2

Утверждаю:
Заведующий Детского сада №42
С.А. Дёрова
«___» _____ 2022 г.

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

Бесплатной выдачи одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №42 «Пингвинчик»

| № | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|---|--|--|--|
| 1 | Воспитатель, Младший воспитатель, Помощник воспитателя | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Фартук клеёнчатый с нагрудником | 1 |
| | | Передник хлопчатобумажный | 1 |
| | | Косынка хлопчатобумажная | 2 |
| | | Халат хлопчатобумажный | 2 |
| | | Перчатки резиновые | |
| 2 | Врачи, средний и младший персонал | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Шапочка хлопчатобумажная | 1 |
| | | Перчатки резиновые | 2 пары |
| 3 | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные | 6 пар |
| | | При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые | 1 пара 2 пары |
| 4 | Кладовщик, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные | 4 пары |

| | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------|
| | | Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | 1 пара |
| 5 | Повар | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| | | Передник хлопчатобумажный | 1 |
| | | Ботинки кожаные | 1 пара |
| | | Колпак хлопчатобумажный | 1 |
| 6 | Кухонный рабочий | Фартук клеёнчатый с нагрудником | 1 |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара |
| | | перчатки резиновые | 1 пара |
| | | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Косынка хлопчатобумажная | 1 |
| 7 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Косынка хлопчатобумажная | 1 |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | 1 |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара |
| 8 | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Косынка хлопчатобумажная | 1 |

Приложение № 3

Утверждаю:
Заведующий Детского сада №42
_____ С.А. Дёрова
« ___ » _____ 2022 г.

Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42 «Пингвинчик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей

| № | Содержание мероприятий | Срок выполнения мероприятий | Ответственный за выполнение мероприятий | Количество работников которым улучшаются условия труда | | количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ | |
|---|---|---|--|--|---------------|--|---------------|
| | | | | всего | в т.ч. женщин | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | Организационные мероприятия: - обучение работников безопасным методам приемам работы - организация и проведение выставок по охране труда - разработка и утверждение инструкций по охране труда - разработка и утверждение программ учреждения - разработка и утверждение положения о дне охраны труда - проведение общего технического осмотра здания и других сооружений | В течение года В течение года По мере необходимости и По мере необходимости и Май 2 раза в год | Уполномоченный по охране труда Старший воспитатель Заведующий ДОУ Заведующий хозяйством | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>на соответствие безопасной эксплуатации</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда - учёба по охране труда, пожарной безопасности | 1 раз в квартал | | | | | |
| 2 | <p>Лечебно-профилактические мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> - предварительные и периодические медосмотры, просмотр; - создание помещения психологической разгрузки - профилактика заболеваний - вакцинация | <p>2 раза в год</p> <p>В течение года в течении года</p> | <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Медицинская сестра</p> <p>Заведующий хозяйством</p> | | | | |
| 3 | <p>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</p> <ul style="list-style-type: none"> - выдача спецодежды - обеспечение индивидуальными средствами защиты | В течение года | <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Заведующий хозяйством</p> | | | | |
| 4 | <p>Мероприятия по пожарной безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация обучения сотрудников мерам обеспечения пожарной безопасности | <p>По плану</p> <p>По плану и по мере необходимости</p> | <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Госпожнадзор</p> | | | | |
| 5 | <p>Технические мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверка готовности ДОУ к началу учебного года и составление актов проверки: | В начале учебного года | <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Заведующий хозяйством</p> | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - проверка системы отопления - проверка системы уличного освещения - испытание системы приточно-вытяжной вентиляции кухни-столовой - проверка канализационной системы - проверка системы отопления - проверка внутренней системы водоснабжения - ревизия технологического и холодильного оборудования - испытание спортивного оборудования | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575876

Владелец Дёрова Светлана Александровна

Действителен с 08.06.2022 по 08.06.2023