

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №10» с. Сизябск

От работодателя:

Заведующий дошкольной
образовательной
организации



Вокуева Л.Г.

От работников:

Председатель первичной
организации Профсоюза
дошкольной образовательной
организации


Вокуева К.В.

Коллективный договор подписан

01.09.2024года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад №10» с. Сизябск.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Закон субъекта РФ о социальном партнерстве; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее – профсоюз) в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Вокуевой К.В.
- работодатель в лице представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад №10» с. Сизябск – Вокуевой Л.Г.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 рабочих дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перевода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о стимулирующих выплатах;
- план переподготовки кадров;
- положение о создании и работе комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений;
- другие локальные нормативные акты;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для представления им гарантий и компенсации, определенных специальной оценкой условий труда.

1.12. Стороны определили следующую форму участия в управлении учреждением через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затронувшим интерес у членов Профсоюза, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- другие формы.

2.Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам дошкольной образовательной организации устанавливается работодателем с учетом мнения профкома.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до ее введения.

2.6. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к его трудовой деятельности.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний период.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- работники предпенсионного возраста;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансий.

2.15. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.16. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки. (ст.187 ТК РФ).

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4 Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173 – 176 ТК РФ).

3.5. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников.

4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала, а случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

4.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата производить с учетом мнения профкома (ст.81 п.2,3,5 ТК РФ).

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери, воспитывавшие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные

государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные представители первичных профорганизаций.

4.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.318 ТК РФ).

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением.

5.Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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",

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г.

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 1 к коллективному договору) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3. Для работников из числа административно-хозяйственного (за исключением заведующего хозяйством), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в только случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) при наличии финансовых средств в учреждении.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставлять дополнительный оплачиваемый

отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.9.2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9.3. Производить доплату работникам согласно протоколу специальной оценки условий труда:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. (Приложение № 4 к коллективному договору с указанием перечня работников и размера доплат).

5.9.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 10 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней.

5.9.5. Предоставлять работникам дополнительный неоплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 календарных дня.

5.9.6. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 55 лет, мужчины 60 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

- в 2024 году - женщины 1969 г. рождения и старше,
мужчины 1964 года рождения и старше,
- в 2025 году - женщины 1970 г. рождения и старше,
мужчины 1965 года рождения и старше;
- в 2026 году – женщины 1967 г. рождения и старше,
мужчины 1964 года рождения и старше,

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР,

лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

5.10. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,

- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановления АМР «Ижемский» от 29 июня 2018г. №480 «Об оплате труда работников в муниципальных учреждениях образования муниципального района «Ижемский» в действующей редакции (Приложение №3).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, перечислениями на банковскую карту. Днями выплаты являются 6 и 21 числа (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работников несет руководитель учреждения.

6.4. Оплата труда в период карантина, приостановки работы детского сада по распоряжению контролирующих органов, активированных дней в связи с сильными морозами или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, производится в полном объеме в соответствии законодательством. Работники находятся на рабочих местах в течение 6 часов в день.

6.5. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного документа, отраслевого или территориального тарифного соглашения по вине работодателя сохраняется заработная плата в полном размере.

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

6.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Конкретный размер повышения оплаты труда определяется коллективным договором при согласовании с профсоюзным комитетом организации.

6.8. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере - 20 процентов к должностному окладу.

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.10. Осуществляет оплату труда на уровне первой квалификационной категории победителям и лауреатам в муниципальных конкурсах «Призвание воспитатель», «Педагогический дебют». Оплата труда устанавливается сроком на один год.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);

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

6.11.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере;

6.11.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия);

6.11.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

6.12. Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПиН, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых

оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты.

7.Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Организует в учреждении общественное питание, согласно действующему Положению об организации питания сотрудников МБДОУ «Детский сад №10» с. Сизябск, утвержденным приказом от 25.04.2019г. №63 (Приложение №5 к коллективному договору).

7.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и вечерней формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст.173 ТК РФ).

7.3.При сдаче донорской крови и ее компонентов работник освобождается от работы также в день связанного с этим медицинского обследования. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет средний заработок за дни сдачи и представленные в связи днем отдыха. Указанный день отдыха может быть присоединен к оплачиваемому отпуску.

7.4.Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также на оплату провоза багажа весом до 30кг. (Ст.325 ТК РФ, приложение №1 к решению совета муниципального района «Ижемский район» от 11 декабря 2014г. №4-28/9).

7.5. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8. Условия, охрана и безопасность труда.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

8.3.Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

8.4.Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).

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

8.6.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.7.Обеспечить работников спецодеждой (Приложение №6).

8.8.Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.9.Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (Приложение №7).

8.10.Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.11.План мероприятий по охране труда прилагается (Приложение №8).

8.12.Работники обязуются:

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6. Установление предельной наполняемости групп определяется в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами. Зависит от площади групповых комнат.

- ранний возраст – 2,5 кв.м. на одного ребенка
- дошкольный возраст – 2 кв.м. на одного ребенка.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Профком осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства.

9.1. Членские профсоюзные взносы работодатель перечисляет в день выдачи заработной платы, задержка перечисления средств не допускается.

9.2. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, по охране труда, аттестации рабочих мест, распределения стимулирующего фонда.

9.3. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

9.4. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.5. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора по инициативе администрации с работником – с членом профсоюза. (ст.82, 374 ТК РФ).
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ).
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ).
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ).
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
- Составление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст.147 ТК РФ).
- Установление порядка, места и сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ).

9.6. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и стимулирующей комиссии.

10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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 над правильностью введения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

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

10.7. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.8. Осуществлять контроль над правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.10. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую работу.

11. Льготы и гарантии профсоюзной деятельности

Работники – члены профсоюза имеют право:

11.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

11.2. Получать:

- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,
- содействие в оздоровлении своих детей,

- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации (при наличии средств на данную статью расходов в смете первичной профсоюзной организации и по решению профкома).

11.3. Участвовать в профсоюзных программах страхования жизни и здоровья.

11.4. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих организацию на льготных условиях туристических и культурно-образовательных поездок и иных культурных, образовательных, познавательных, спортивных и оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

11.5. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих софинансирование мероприятий по предоставлению высокотехнологичной медицинской помощи, зубопротезирования, иных медицинских услуг.

12. Молодежная политика

12.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

12.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,
- утвердить Положение о наставничестве.

12.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- выплачивать первые 3 года ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу - 30% ;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

12.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам, в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

13. Контроль над выполнением условий коллективного договора.

Ответственность сторон.

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

13.2. Работодатель и представитель профкома совместно осуществляют контроль над реализацией положений коллективного договора. Рассматривают в 5-дневный срок разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, отчитываются о результатах контроля на общем профсоюзном собрании учреждения. Рассмотрение результатов выполнения коллективного договора один раз в год.

13.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения и использования работниками крайней меры их решения – забастовки.

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

13.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников**

Принято:
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад №10»
Протокол № 2 от 25.04.2019 г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №10»

Л.Г.Вокуева
Приказ № 63 от 25.04.2019г.

МБДОУ «Детский сад №10» с.Сизябск

Приложение №2
к коллективному договору

Положение о стимулировании

Приложение №3
к коллективному договору

Положение об оплате труда

Приложение №4
к коллективному договору

**Перечень сотрудников и должностей,
занятых на работах с вредными условиями труда и размер предоставляемого
дополнительного отпуска**

ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ

Дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с вредными условиями труда

Артеева Надежда Алексеевна	Повар	7 кал. дней
Терентьева Светлана Меркурьевна	Повар	7 кал.дней

Выплата за работу в условиях отклоняющихся от нормальных:

- поварам - 4% к должностному окладу

Приложение №5
к коллективному договору
УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МБДОУ
«Детский сад № 10» с.Сизябск
25.03.2016г. № ____

/Л.Г.Вокуева/



ПОЛОЖЕНИЕ
об организации питания сотрудников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10» с.Сизябск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10» с.Сизябск (далее – ДОО) в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций СанПиН 2.4.1.3049-13.

1.2. В соответствии со ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель образовательного учреждения обязан обеспечить работникам учреждения возможность отдыха и приема пищи.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок организации питания сотрудников ДОО.

2. Организация работы пищеблока

2.1. Сотрудники ДОО, изъявившие желание питаться в учреждении, получают одноразовое питание (в обеденное время, 1-е и 3-е блюдо, хлеб).

2.2. Питание сотрудников в ДОО осуществляется в соответствии с примерным 10-дневным меню, разработанным для воспитанников учреждения.

2.3. Меню-требование является основным документом для приготовления на пищеблоке пищи для сотрудников.

2.4. Вносить изменения в утверждённое меню без согласования с заведующего ДОО запрещается.

2.5. Сотрудник, ответственный за составление меню-требования, ежедневно ведёт учёт питающихся сотрудников с занесением данных в Табель по питанию сотрудников.

С целью учёта питающихся заведующим хозяйством (ответственным работником) ведётся табель ежедневного учёта питания сотрудников. По данным этого учёта определяется количество дней питания каждого сотрудника в месяц.

2.6. Обед для сотрудников варится в общем котле вместе с продукцией для питания воспитанников. Продукция для питания сотрудников отбирается в отдельную посуду в соответствии с количеством питающихся сотрудников и объёмом разовых порций. Объем пищи и выход готовых блюд для сотрудников должны строго соответствовать данным, указанным в меню-требовании (без права выноса).

2.7. Выдача пищи для питания сотрудников, работающих на группах, осуществляется по графику выдачи готовой пищи на группы. Выдача пищи для питания сотрудников, не работающих на группах, осуществляется после выдачи готовой продукции для детей на все возрастные группы.

3. Организация питания сотрудников

3.1. Приём пищи воспитателем и младшим воспитателем группы осуществляется одновременно с детьми с целью наглядного демонстрирования навыков приёма пищи и формирования культуры поведения за столом.

Воспитатели и младшие воспитатели в обязательном порядке обедают вместе с детьми в установленное Правилами внутреннего трудового распорядка время.

3.2. Приём пищи другими сотрудниками ДОО осуществляется в специально отведённом месте в установленный час обеденного перерыва для отдыха, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ДОО.

3.3. Сотрудник, поставленный на питание, питается ежедневно. Исключения составляют дни отсутствия на рабочем месте в связи с заболеванием сотрудника, нахождения в отпуске, по другим уважительным причинам при предварительном предупреждении.

3.4. Запрещается приносить в Учреждение свою пищу для питания.

4. Порядок учета питания, поступления и контроля денежных средств на продукты питания

4.1. Сотрудники, желающие питаться в учреждении обращаются к заведующей ДОО с письменным заявлением.

4.2. В начале календарного года заведующим ДОО издаётся приказ о зачислении сотрудников на питание.

4.3. Снятие с питания сотрудников, не желающих питаться в ДОУ, осуществляется на основании личного заявления на имя заведующей.

4.3. Ежедневно ответственный за питание сотрудников составляет меню-требование на следующий день, в которое закладываются отдельной строкой продукты для обеспечения питания сотрудников.

4.4. Организация питания сотрудников ДОУ осуществляется из средств внебюджетного счёта. За питание сотрудники полностью оплачивают стоимость продуктов по себестоимости.

4.5. Оплата за питание сотрудниками производится в конце месяца за предыдущий месяц (а потом по факту перерасчёт), после обчёта табеля питания сотрудников бухгалтером Управления образования АМР «Ижемский». Оплата производится путём зачисления денежных средств на внебюджетный счёт ДОУ. Ежемесячно табель по питанию сотрудников направляется в бухгалтерию Управления образования АМР «Ижемский», где производится расчёт сумм, потраченных на питание каждого сотрудника.

5. Ответственность за организацию питания сотрудников

5.1. Ответственность за соблюдение порядка организации питания сотрудников несет администрация ДОУ.

5.2. Ответственность за составление меню для питания сотрудников, за ведение табеля учёта питания сотрудников несёт заведующий производством.

5.3. Ответственность за приобретение и расход продуктов питания для сотрудников Учреждения несёт заведующий складом.

5.4. Ответственность за обчёт средств и определение суммы оплаты за питание сотрудников несёт бухгалтер.

Приложение №6
к коллективному договору

Порядок проведения СОУТ СОУТ от 21.11.2022

Приложение №7
к коллективному договору

Лист ознакомления с Коллективным Договором

Согласовано

Общим собранием трудового коллектива

МБДОУ «Детский сад №10»с. Сизябск

Заседание № 2 от 01.09.2024г.



План мероприятий

по улучшению и оздоровлению условий труда

МБДОУ «Детский сад №10» с. Сизябск на 2024- 2027г.г.

Наименование мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за мероприятие	Срок выполнения	Привлекаемые службы	Отметка о выполнении
<p>1. Технические</p> <p>-Контроль за исправностью электрооборудования</p> <p>- подписание договора на утилизацию люминесцентных ламп</p> <p>1.2.Контроль за состоянием кровли, установка предупредительных знаков.</p> <p>1.3.Контроль за состоянием огнетушителей</p>	Муниципальный бюджет Муниципальный бюджет	Завхоз Ануфриева И.Е. Элетрик Чупров А.М. Заведующий Вокуева Л.Г.	Постоянно По мере необходимости	МЧС	
<p>2. Санитарно-бытовые</p> <p>2.1.Приобретение спецодежды (согласно нормам выдачи).</p> <p>2.2. Приобретение детской мебели в группы</p> <p>2.3.Прхождение обязательных медосмотров и диспансеризации</p> <p>2.4.Инструктаж по оказанию первой медицинской помощи</p>	Муниципальный бюджет Муниципальный бюджет	Уварова Н.В. Заведующий Вокуева Л.Г. Мед.сестра Вокуева В.В.	2024-2027 гг. Ежегодно		
<p>3. Организационные</p> <p>3.1.Проведение инструктажей на рабочем месте</p> <p>3.2.Проведение тренировок по эвакуации детей и персонала, на случай ЧС</p> <p>3.3.Проведение пожарно-технического минимума</p> <p>3.4.Проведение родительских собраний по вопросам обеспечения безопасности</p> <p>3.5. Оформление стендов для родителей и сотрудников по вопросам безопасности</p> <p>3.6. Продолжение работы по озеленению участка Учреждения</p>		Заведующий Вокуева Л.Г. Заведующий педагоги Заведующий Педагоги Педагоги Завхоз	Периодически 2 раза в год 1 раз в год 1 раз в год В летний период		
<p>4. Социально-экономические</p> <p>4.1.Предоставление доп. отпуска за вредные условия труда работникам: -повар – 7 кал.дней</p> <p>4.2.Своевременное оформление документов на получение работниками льготных пенсий</p>	Муниципальный бюджет	Заведующий	Ежегодно По мере необходимости		

Нормы выдачи спецодежды МБДОУ «Детский сад №10» с. Сизябск

Уборщица служебных помещений	Халат х/б, Перчатки резиновые, рукавицы комбинированные, сапоги, калоши резиновые	12 месяцев 2 месяца
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм х/б, рукавицы брезентовые, брюки, куртка (утепленные), валенки, респиратор	1,5лет 3месяца 12 месяцев До износа
Оператор стиральных машин	Халат х/б, сапоги или калоши, фартук непромокаемый, косынка	12 месяцев 12 месяцев
Младший воспитатель	Перчатки резиновые, фартук прорезиненный	6месяцев 12 месяцев
Кладовщик	Костюм х/б, ботинки кожаные (кирзовые сапоги), рукавицы или перчатки	1.5лет 12 месяцев 3 месяца
Уборщик территории	Сапоги, валенки, калоши для них, костюм, фартук х/б с нагрудником, ватная куртка, плащ, рукавицы	12 месяцев 12 месяцев 3 года 2 месяца
Подсобный рабочий	Сапоги резиновые, перчатки, фартук водоотталкивающий, костюм х/б, ботинки	12 месяцев

Приложение №10

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование должностей	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	1.Младший воспитатель 2.Оператор стиральных машин 3.Кладовщик 4.Повар 5.Заведующий производством 6.Уборщик служебных помещений 7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 8. Подсобный рабочий	400гр. 400гр. 400гр 400гр. 400гр. 400гр. 400гр. 400гр.