

Коллективный договор принят
на общем собрании коллектива
МКДОУ д/с №5
_____ Н.В. Романчук
« ____ » _____ 2022г.

Заведующий МКДОУ д/с №5
_____/О.А. Проценко
« ____ » _____ 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
*Муниципального казённого
дошкольного образовательного учреждения
детский сад №5 «Брусничка»
на 2022 - 2025 гг.*

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад №5 «Брусничка» (далее – МКДОУ д/с №5).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - образовательное учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: - работники образовательного учреждения, - работодатель в лице его представителя – заведующий образовательного учреждения (далее работодатель); - коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 20.10.2022 по 20.10. 2025 года, со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие договора на срок до 3-х лет.

1.4. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и обязуются: **Работодатель:** соблюдать интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений. Вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения; - знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации. А также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, консультаций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и другими способами). **Работники:** - содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения.

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

1.6. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора: - стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ; - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились о том, что: - трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные

законодательством, коллективным договором образовательного учреждения. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается адрес работодателя - трудовая функция должность в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации и конкретного вида поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МКДОУ д/с №5, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового

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

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществляются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», Положением «Об оплате труда работников МКДОУ д/с №5».

3.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников МКДОУ д/с №5 устанавливаются в соответствии со ст.143 ТК РФ, законодательством РФ, действующим положением «Об оплате труда работников МКДОУ д/с №5».

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на счет Работника в банке в следующие сроки: 10 и 25 числа каждого месяца.

3.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера;
- наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда заместителей учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) или профессиональных стандартов.

3.1.5. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. 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 (ст. 136 ТК РФ).

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

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

3.2.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливается в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством (ст.152,153 ТК РФ).

3.2.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме – в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.2.6. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах сотрудникам МКДОУ д/с №5».

3.3. Размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время составляет за каждый час работы в ночное время 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

3.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет. Если истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за три года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

3.5. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ д/с №5, графиком работы сотрудников МКДОУ д/с №5, условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом МКДОУ д/с №5.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 36 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика, в дни, совпадающие с лечением. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в сроки, не нарушающие образовательный процесс, указанных в статьях 128, 263 ТК РФ.

4.2.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Для получения ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы, работник должен предупредить работодателя за 1 месяц.

4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенным 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». В соответствии с Извлечением из перечня должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.2.3. Работодатель с учетом мнения работника определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

5.2.4. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.5. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (подп.2 п.5 ст.47 Закона от 29.12.2012 г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

5.2.6. Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, а также оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.2.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

5.2.8. Гарантируют работникам образования являющихся членами профсоюза при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного органа и комиссии по охране труда. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.4. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

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

6.1.6. На время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.1.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и

обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.1.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.

6.1.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательного учреждения за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ) в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников МКДОУ д/с №5, имеющих право прохождения бесплатного медицинского осмотра.

6.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с «Перечнем профессий и должностей работников МКДОУ д/с №5, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты», «Перечнем профессий и должностей работников МКДОУ д/с №5, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обеззараживающими средствами». Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать технической инспекции труда, уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.1.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.1.15. Предоставлять свободное время специалисту по охране труда для осуществления общественного контроля за охраной труда в соответствии с утвержденным руководителем графиком.

6.2. Работники обязуются:

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

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

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель имеет право:

7.1.1. В целях повышения социального статуса работников выплатить единовременные премии работникам организаций:

- при награждении Почетной Грамотой Губернатора Иркутской области – 1000 рублей;

- к государственным праздникам Российской Федерации и профессиональным праздникам.

7.1.2. Для поощрения работников в связи с юбилейными датами со дня рождения организация вправе выплачивать единовременную премию на основании условий коллективного договора в пределах фонда оплаты труда.

7.1.3. Работникам, проработавшим в одной образовательной организации 40 и более лет на основании приказа заведующего МКДОУ д/с №5 выплачивать единовременную премию в размере 50% должностного оклада.

7.1.4. С учетом мнения коллектива организации решать вопросы о выделении средств на выплату единовременной материальной помощи из фонда стимулирующих выплат работникам по основному месту работы: - в честь 50-летия мужчинам и женщинам, проработавшим в МКДОУ д/с №5 более 10 -и лет и увольняющимся по собственному желанию проработавшим в отрасли свыше 20 и более лет – в размере до 2 должностных окладов в пределах фонда оплаты труда.

7.1.5. Единовременные премии и материальная помощь работникам организации выплачиваются на основании приказа заведующего.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни в период, согласованный с руководителем организации в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях: -1 календарный день; - при рождении ребёнка в семье (мужу) – 2 календарных дня; - в связи со смертью родителей, детей, супруга – 3 календарных дня. Оплачиваемые выходные дни предоставляются по заявлению работника и на основании приказа заведующего.

7.2.2. Выделять денежные средства в пределах фонда оплаты труда на похороны работника в размере установленного трехсторонним соглашением УО администрации города Бодайбо и района.

7.2.3. Устанавливать ежемесячную надбавку за почетное звание и знаки отличия в сфере образования в размере до 20% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда за:

- почетные звания, знаки отличия (Нагрудный значок «Отличник народного просвещения», Нагрудный знак «Отличник просвещения СССР», Нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ», Почётное звание «Почётный работник общего образования РФ», Почётное звание «Почётный работник сферы образования РФ», Нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения РФ»).

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны содействуют:

- решению жилищных проблем молодых работников.

8.2. Стороны рекомендуют:

- вводить особые формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательной организации. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет. Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- переход работника в другую дошкольную образовательную организацию города;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на Общем собрании работников о его выполнении.

9.1.2. Представляют необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

9.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

9.1.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

9.1.5. Работодатель обязан: - в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации; - разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации; - информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в год.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

10.5. Стороны договорились, что копии локальных актов, на которые идет ссылка в коллективном договоре, находятся в уголке в свободном доступе для работников МКДОУ д/с №5 у делопроизводителя.

Приложение №1

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Должность	Количество календарных дней
1	Заведующий	3
2	Заместитель заведующего по ВМР	3
3	Заведующий по хозяйственной работе	3

Приложение 2

Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	
1	2	3	4	
1	Воспитатель	- халат хлопчатобумажный	2 по износу	Постановление Минтруда РФ от 16.12.1997 N 63 прил.5 п.1 Санитарные правила
2	Заведующий	- халат хлопчатобумажный	дежурный	Постановление Минтруда РФ от 16.12.1997 N 63 прил.5 п.1 Санитарные правила
3	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	- халат хлопчатобумажный	дежурный	Постановление Минтруда РФ от 16.12.1997 N 63 прил.5 п.1 Санитарные правила

4	Заведующий по хозяйственной работе	- халат хлопчатобумажный - перчатки х/б - перчатки резиновые	2 по износу по износу	Приказ Министерства здравоохранения и соцразвития РФ № 777 н от 01.09.2010г разд.8 п.44
5	Машинист по стирке белья	- фартук хлопчатобумажный с нагрудником - перчатки резиновые	2 по износу	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г п.46
6	Повар	- колпак или косынка хлопчатобумажная - халат или куртка с брюками - фартук хлопчатобумажный - тапочки на специальной подошве	3 3 3 1 на 2 года	Приказ Министерства торговли СССР от 27.12.1983г. № 308 Раздел 2, п.5 Санитарные правила
7	Кладовщик	- халат хлопчатобумажный - перчатки х/б - перчатки с полимерным покрытием	2 по износу по износу	Приказ Министерства торговли СССР от 27.12.1983г. № 308 Раздел 2, п.5 Санитарные правила
8	Кухонный работник	- косынка - фартук резиновый с нагрудником - перчатки резиновые - халат хлопчатобумажный	2 2 по износу 3	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Р.Ф №541н от 01.10.2008г п.64 Приказ Министерства торговли СССР от 27.12.1983г. № 308 Раздел 2, п.9 Санитарные

				правила
9/10	Младший воспитатель, Помощник воспитателя	- фартук с нагрудником - халат хлопчатобумажный - косынка (шапочка) хлопчатобумажная - перчатки резиновые	3 3 3 по износу	Постановления Мин. труда и соц.развития Р.Ф № 68 от 29.12.1997г Приложение № 7 раздел 2 п.8 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Р.Ф № 541н от 01.10.2008г п.84 Санитарные правила
11	Грузчик	- костюм хлопчатобумажный - сапоги резиновые - перчатки с полимерным покрытием	1 на 1,5 года 1 на 3 года по износу	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г.п.73
12	Сторож	- плащевая накидка с водоотталкивающей пропиткой Куртка с тёплой подкладкой	дежурная дежурная	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г.п.80
13	Уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный - перчатки резиновые	2 по износу	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г.п.84

14	Учитель - логопед	- халат хлопчатобумажный	дежурный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г.п.37
15	Педагог- психолог	- халат хлопчатобумажный	дежурный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г.п.37
16	Инструктор по физическому воспитанию, музыкальный руководитель	- халат хлопчатобумажный	дежурный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г. п.37
17	Дворник	- костюм хлопчатобумажный - сапоги резиновые - рукавицы комбинированные - куртка на утеплённой подкладке - валенки на резиновой подошве - фартук хлопчатобумажный с нагрудником - плащ непромокаемый Рукавицы утеплённые	1 на 1,5 года 1 на 3 года 1 на 1,5 года 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года 2 1 1 на 1,5 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Р.Ф № 541н от 01.10.2008г п. 20
18	Кастелянша	- халат хлопчатобумажный	2 по износу	
19	Делопроизводитель	- халат хлопчатобумажный	дежурный	

20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм хлопчатобумажный - сапоги резиновые - перчатки комбинированные - куртка на утепляющей прокладке - валенки на резиновой подошве - фартук хлопчатобумажный с нагрудником - плащ непромокаемый Рукавицы утеплённые Перчатки с полимерным покрытием	1 на 1,5 года 1 на 3 года 1 на 1,5 года 1 на 3 года 1 на 1год 2 1 на 1год 1 на 1,5 года по износу	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Р.Ф № 541н от 01.10.2008г п. 20
----	--	--	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

За работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

Гарантии и компенсации	Класс условий труда по результатам СОУТ					
	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Сокращенная продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ)	-	-	-	не более 36 час в неделю	не более 36 час в неделю	не более 36 час в неделю
Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ)	-	-	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней
Повышенная оплата труда (ст. 147 ТК РФ)	-	4%	4%	4%	4%	4%

