

Заведующий
муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 7» города Кирова

С. А. Чуракова



Председатель
представительного органа работников
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7» города Кирова

О. Г. Брайон

«25» апреля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7» города Кирова

на 2022-2025 годы

г. Киров
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 7» города Кирова (далее - МКДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, на основании Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2020 - 2022 годы,

- Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Кировской области на 2020 – 2023 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение,

- Территориального отраслевого соглашения между городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией г. Кирова Кировской области на 2021-2023 с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице руководителя МКДОУ Чураковой Светланой Анатольевной (далее Работодатель), действующий на основании Устава, и работники образовательной организации в лице уполномоченного представительного органа работников МКДОУ Брайон Оксаны Геннадьевны, действующего на основании протокола общего собрания № 1 от 31.08.2021 г.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

При этом, представительный орган работников МКДОУ не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, если работник не уполномочил этот орган представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ)

1.6. Под коллективными трудовыми правами стороны понимают минимальный комплекс трудовых прав при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, а также актами социального партнерства, указанных в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику

(конкретный размер оплаты труда, дополнительный отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что представительный орган является единственным полномочным представителем работников при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду.

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования представительного органа;
- соглашение по охране труда;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем;
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
- перечень профессий и должностей работников, работая в которых работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- нормы смывающих и обезвреживающих средств.

2. Социальное партнерство. Гарантии прав представительного органа работников

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МКДОУ и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со статьей 8 и 53 ТК РФ, статьей 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны **определили** следующие формы участия работников в управлении МКДОУ:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение представительным органом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МКДОУ, включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений.

2.3. По согласованию с представительным органом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- вопросы применения и снятия дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ)
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с пунктом 4.21 коллективного договора;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19 ноября 2019 г. №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/634);
- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;
- списки работников предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда;
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации;
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения);
- вопросы, связанные с изменением структуры МКДОУ, ее реорганизацией;
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ).

2.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ, с учетом мотивированного мнения представительного органа, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, работодатель принимает локальные акты.

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета

интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в образовательном учреждении.

2.6. В соответствии с п.1.8. коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав представительного органа работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании в РФ», актами социального партнерства указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность представительного органа работников значимой для МКДОУ.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством или деятельностью в представительном органе.

2.7.2. Привлекает представительный орган работников для участия в комиссиях по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, председателю представительного органа работников устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере 10 % от оклада (за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования МКДОУ, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в ней).

2.8. Представительный орган работников обязуется:

2.8.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования МКДОУ;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы работников, уполномочивших представительный орган защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в МКДОУ, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, уполномочивших представительный орган выступать от их имени.

2.8.4. Участвовать в работе комиссий МКДОУ по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.8.5. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Стороны **подтверждают**, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом МКДОУ, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

С 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на работников не оформляются.

3.3.5. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств образовательной организации в порядке, определяемом ст. 196 ТК РФ, Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.6. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.7. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.8. Работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером.

3.3.9. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов,

представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МКДОУ, ее реорганизацией с участием представительного органа работников.

3.3.11. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

конкретизация трудовых (должностных) обязанностей, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В целях исключения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации определять в трудовых договорах обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Работники, включая руководителей и заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в МКДОУ на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совмещением.

Определение нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Решение о возможности предоставления работы лицам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), принимается Работодателем по согласованию с представительным органом и при условии, если воспитатели, для которых МКДОУ является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.4.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором

3.4.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение групп или количества воспитанников;
- изменение режима работы работника и (или) МКДОУ.

3.4.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.4.15. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

3.4.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

3.4.18. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, по ходатайству выборного представительного органа работников, вышестоящей профсоюзной организации. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ за подписью руководителя организации.

3.4.19. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанными с регулированием вопросов профессиональной этике педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

4. Оплата труда

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством Российской Федерации и Кировской области, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. В соответствии со статьей 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. руководство

педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; районный коэффициент;

- стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с представительным органом работников.

4.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке), не допуская двоякого толкования, а также установления «вилки».

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным представительным органом работников (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – 29 числа текущего месяца, окончательный расчет – 14 числа следующего за расчетным месяцем.

Размер зарплаты за первую половину месяца устанавливается трудовым договором, но не ниже 50% (тарифной ставки работника за отработанное время).

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.8. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя.

4.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.10. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда МКДОУ условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности МКДОУ.

4.11. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

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.

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

При суммированном учёте рабочего времени сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.12. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

4.13. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях предусмотренных ст. 152 ТК РФ п. 4.11 коллективного договора.

4.14. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от

своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.15. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.16. Оплата труда работников в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена образовательного процесса.

Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Приложение № 4 коллективного договора).

4.18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

4.20. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.21. По согласованию с представительным органом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории (п. 8.4.2, 9.5. Регионального отраслевого соглашения):

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

4.22. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой

тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.23. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны **подтверждают**, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со статьей 333 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных п. 5.2 коллективного договора;

- для руководителей, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев предусмотренных п. 5.4.5 коллективного договора);

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе, в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны **договорились**:

5.4.1. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников, оговоренный в трудовом договоре, не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников, групп.

5.4.2. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной

нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца

5.4.3. Медицинским работникам МКДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4.4. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.5. При этом в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.6. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.7. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей», Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

5.4.8. В случаях и на условиях предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.9. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически (не более 3 раз в неделю) привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Привлечение к таким работам не должно носить систематический характер, допускается в исключительных случаях.

5.4.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.5.2. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года работодатель организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

5.5.3. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении

работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника и т.п.

5.5.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- совместителям (ст. 286 ТК РФ).

5.5.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом).

5.5.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.5.9. При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.10. Работникам, по согласованию с представительным органом, в пределах средств, выделенных на оплату труда, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам:

- бракосочетание работника – до 3 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – до 2 календарных дней;
- смерть близких родственников работника – до 3 календарных дней;
- проводы на службу в армию детей работника – 1 календарный день.

В случаях, не связанных с конкретным фактом, предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

5.5.11. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в порядке и на условиях предусмотренных ч. 1, 2 ст. 128 ТК РФ. В остальных случаях по согласованию с представительным органом.

5.5.12. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день, стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

Если работодатель не может обеспечить работнику предоставление перерыва для отдыха и питания, в который работник вправе отлучаться с места работы по своему усмотрению, то работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация образовательной организации либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 процентов и более – в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более – в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более – в течение года.

6.3. Обязанности работодателя

6.3.1. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.2. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.3. С учетом мотивированного мнения представительного органа работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом ст. 74, 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учёта мотивированного мнения и согласования представительного органа работников.

6.4. Стороны **договорились** о том, что:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры образовательной организации, штатного расписания с учётом требования п. 4 ч. 3 ст. 28 РФ «Об образовании» рассматривает указанные вопросы самостоятельно.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри образовательной организации.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. №№ ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;

- работники за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, в соответствии со ст.5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего или профессионального образования;

- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;

- работники, являющиеся членами представительного органа работников, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо образовательной организации.

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации при наличии финансовой возможности с учетом мнения представительного органа работников.

6.4.9. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов.

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза

работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. № 08-415/124)

6.5. По вопросам поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

6.5.1. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов, Ассоциацией молодых педагогов Кировской области, освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета молодых педагогов, Ассоциации молодых педагогов Кировской области.

7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 2), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении подписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда работников МКДОУ (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 %

от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

7.3.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. № 12-688.

7.3.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

7.3.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.6. Проводить в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда и, соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

7.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.3.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

7.3.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения представительного органа, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.15. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.16. Организовать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни согласованные с работодателем.

7.3.17. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МКДОУ.

7.3.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 1.2.3685-21,) работодатель по представлению представительного органа вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в МКДОУ в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса с участием членов представительного органа и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.22. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.23. Обеспечивать работу коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием членов представительного органа.

7.3.24. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.25. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.26. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей представительного органа для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.27. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья воспитанников по итогам ежегодной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию детей в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.28. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях предусмотренных ч.2 ст. 217ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с представительным органом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

7.6. Представительный орган работников МКДОУ обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченного по охране труда, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченного по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих представительный орган работников МКДОУ.

7.6.3. Заслушивать отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к отопительному сезону;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп воспитанников в образовательной организации.

7.7. Представительный орган рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Работники образовательной организации пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Кировской области.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с п. п.19 п.1 статья 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников в порядке, определяемом законодательными и подзаконными актами Кировской области, приступившим к работе при приеме на работу, в целях социальной поддержки выплачиваются единовременные денежные и или социальные выплаты (Постановление Правительства Кировской области от 29.01.2014 № 245/57с изменениями и дополнениями, Постановление Правительства Кировской области от 30 декабря 2019 № 754П с изменениями и дополнениями).

8.1.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск) не реже чем через каждые десять лет

непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644.

8.1.4. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

В случае наличия средств, полученных от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

8.1.5. Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Общероссийского профсоюза образования всех уровней по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность составления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.)

8.1.6. В соответствии с п. 6.31 Областного трехстороннего соглашения многодетным родителям (опекунам, попечителям), имеющим троих и более детей, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск из расчета один день отпуска за третьего ребенка и по одному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет.

8.1.7. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.5.10 коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

8.1.8. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в п. 6.4.4. коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.1.9: В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Представительный орган работников МКДОУ обязуется:

8.2.1. В целях адаптации молодых педагогов оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением коллективного договора. Разрешение споров и разногласий.

Ответственность сторон коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок три года, действует с 25.04.2022 по 24.04.2025 г., вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с её руководителем.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.


Представитель работодателя:

Заведующий МКДОУ № 7
/С.А. Чуракова/


« _____ » 2022 г.
М.П.

Представитель работников:

Председатель представительного органа
работников МКДОУ № 7


/О.Г. Брайон/
« _____ » 2022 г.

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 7» города Кирова

Приложение № 1
к Коллективному договору
МКДОУ № 7
на 2022-2025 годы.

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования
представительного органа работников муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 7» города Кирова

г. Киров,
2022 год

1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 1.10, 2.2., 2.3, 2.4 Коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7» города Кирова, далее – МКДОУ с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования при принятии решений и (или) локальных нормативных актов в МКДОУ.

2. Настоящая инструкция является приложением к Коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

3. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ и п. 2.2. коллективного договора работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения представительного органа МКДОУ.

4. Согласование – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного представительного органа работников.

4.1. По согласованию принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 2.3. коллективного договора;

- соглашение по охране труда;

- иные локальные акты, в соответствии со своей компетенцией и Положением об общем собрании работников МКДОУ.

4.2. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

- работодатель направляет в представительный орган работников МКДОУ проект локального нормативного акта;

- представительный орган работников МКДОУ рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;

- в случае согласия представительного органа работников МКДОУ с проектом локального нормативного акта заведующий МКДОУ подписывает локальный акт, председатель представительного органа ставит визу согласования;

- в случае несогласия представительного органа работников МКДОУ с проектом локального акта заведующий МКДОУ не может принять локальный нормативный акт;

- стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия;

5. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит

мотивированное мнение по этому вопросу от выборного представительного органа работников МКДОУ.

5.1. С учетом мотивированного мнения представительного органа работников МКДОУ принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года № 08-1933/505);

- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ); форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);

- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения);

- вопросы применения и снятия дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ)

- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

5.2. Процедура учета мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов:

- работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников МКДОУ;

- представительный орган работников МКДОУ не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме;

- если мотивированное мнение представительного органа работников МКДОУ не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может или согласиться с ним; или в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом;

- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

- представительный орган работников МКДОУ имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

**Приложение № 2 к Коллективному договору
МКДОУ № 7 на 2022-2025 годы.**

(наименование учреждения)

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников МКДОУ № 7

 О.Г. Брайон
« 10 » 10 20 22 г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения

Данное соглашение по охране труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7» города Кирова на 2022-2023 учебный год (далее - Соглашение) – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда работников.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя, внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по согласованию с Уполномоченным представителем работников МКДОУ № 7 г. Кирова.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим МКДОУ № 7 и Председателем представительного органа работников МКДОУ № 7 и уполномоченным по охране труда. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда

Администрация МКДОУ № 7 обязуется в течение 2022-2023 учебного года провести следующие виды мероприятий по охране труда работников

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственный	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия				
1.1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы (в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004 – 90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда»)	Апрель – май 2022 г.	старший воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ	
1.2.	Обучение работников пожарно-техническому минимуму	Сентябрь-октябрь 2022 г.	заместитель заведующего по АХЧ	
1.3.	Проведение инструктажей по ОТ и ТБ, пожарной безопасности с росписью в журнале	Сентябрь 2022г., март 2023 г.	старший воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ	

1.4.	Ознакомление с законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	В течение года	заведующий, комиссия по ОТ	
1.5.	Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений, территории, ограждений на соответствие безопасной эксплуатации	октябрь 2022 г., апрель -2023 г.	Комиссия по ОТ	
1.6.	Технический осмотр оборудования ДОУ на соответствие безопасной эксплуатации с составлением актов: - испытание гимнастических снарядов и спортивного оборудования и инвентаря; - на проведение ООД в музыкальном зале; - на ввод в эксплуатацию оборудования в гладильной, прачечной; - на ввод в эксплуатацию оборудования на пищеблоке; - разрешение на ввод в эксплуатацию стеллажей и лестниц-стремянков.	август 2022 г.	Комиссия по ОТ	

2. Технические мероприятия

2.1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	ежемесячно	заместитель заведующего по АХЧ	
2.2.	Ремонт кровли на здании детского сада	В течение года при наличии финансирования	заместитель заведующего по АХЧ	
2.3.	Установка терморегуляторов в бойлерной	В течение года при наличии финансирования	заместитель заведующего по АХЧ	
2.4.	Благоустройство территории учреждения	В течение года при наличии финансирования	заместитель заведующего по АХЧ	
2.5.	Замена оконных блоков	В течение года при наличии финансирования	заместитель заведующего по АХЧ	
2.6.	Регулярная проверка соблюдения санитарно-эпидемиологического режима	ежедневно	старшая медсестра, заведующий, старший воспитатель	
2.7.	Замена посуды на пищеблоке и в группах	В течение года при наличии финансирования	заместитель заведующего по АХЧ	

	благоустройство территории		заведующего по АХЧ, дворники, воспитатели	
2.9.	Благоустройство территории ДОУ (снос и обрезка аварийных деревьев, выравнивание прогулочных участков)	Июнь, июль 2022г. при наличии финансирования.	заместитель заведующего по АХЧ, дворники	
2.10.	Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	еженедельно	заместитель заведующего по АХЧ, слесарь - сантехник	
2.11.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	постоянно	Комиссия по охране труда	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	При поступлении на работу, октябрь-ноябрь 2022 г.	Старшая медсестра	
3.2.	Пополнение аптечек 1-й медицинской помощи	1 раз в год	Старшая медсестра	
3.3.	Вакцинация против ГРИППА	Сентябрь 2022г.	Старшая медсестра	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
4.1.	Выдача специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и др. средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами	Согласно типовым нормам	Кастелянша, заместитель заведующего по АХЧ	
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
5.1.	Организация обучения сотрудников и детей мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации людей из здания на случай возникновения пожара	Сентябрь 2022 г., ноябрь –2022 г., май – 2023 г.	Заведующий, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ	
5.2.	Контроль за соблюдением противопожарного режима в ДОУ	постоянно	заместитель заведующего по АХЧ, комиссия по охране труда	

**Приложение № 3 к Коллективному договору
МКДОУ № 7 на 2022-2025 годы.**

(наименование учреждения)

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников МКДОУ № 7

 О.Г. Брайон
« » 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МКДОУ № 7

 С.А. Чуракова

« » 20 г.



**Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска**

№	Должность	Продолжительность отпуска
2.	Заведующий	3 дня
3.	Заместитель заведующего по АХЧ	3 дня

Приложение № 4 к Коллективному договору
МКДОУ № 7 на 2022-2025 годы.

(наименование учреждения)


СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников МКДОУ № 7

 О.Г. Брайон
« » 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МКДОУ № 7

 С.А. Чуракова

« » 20 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда:

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты
1.	2.	3.	4.	5.
Раздел 1. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются доплаты в размере 4 % должностного оклада (тарифной ставки)				
1	выполнение работ в группе (уборка помещений, организация питания детей)	группа	младший воспитатель	4 %
			помощник воспитателя	4 %
2	приготовление блюд	пищеблок	шеф-повар, повар	4%
3	мытьё и обработка кухонной посуды	пищеблок	кухонный рабочий	4%
4	Перемещение и расстановка грузов и товаров	склад	заведующий складом	4%

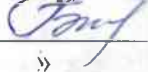
**Приложение № 5 к Коллективному договору
МКДОУ № 7 на 2022-2025 годы.**

(наименование учреждения)

С учетом «Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н)

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников МКДОУ № 7

 О.Г. Брайон
« ___ » _____ 20__ г.



УТВЕРЖДАЮ
заведующий МКДОУ № 7
С.А. Чуракова

« ___ » _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник, уборщик территории.	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 на 2,5 года 1 п. на 3 года 1 п. на 2 года 1 на 3 года
2.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 шт. 4 пары 1 пара
3.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект

4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
	Валенки с резиновым низом	по поясам	
5.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
6.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
		Костюм брезентовый	1 шт. на 1,5 г.
		Сапоги резиновые	1 шт. пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
		При наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 г.
Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 г		

Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 пара
	Сапоги резиновые с защитным под носком	12 пар
	Перчатки с полимерным покрытием	
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

го

он

22 г.

о

Приложение № 6 к Коллективному договору
МКДОУ № 7 на 2022-2025 годы.

(наименование учреждения)

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников МКДОУ № 7

 О.Г. Брайон
« » 20 г.



С.А. Чуракова

20 г.

НОРМЫ

выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 № 1122н)

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)



прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

Губернатору
Иркутской области
Иркутск

заведующий МКДОУ № 7

С. А. Чуракова

