

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 120» города Кирова (МКДОУ № 120 г. Кирова)

на 2022-2025 годы.

Утверждён на собрании трудового коллектива 07 декабря 2022 года
протокол № 03

дата подписания 07 декабря 2022 года.

От работников:

Председатель совета трудового
коллектива МКДОУ № 120 г. Кирова

Спицына Спицына Н.В.

«07» 12 2022г.

От работодателя:

Заведующий МКДОУ № 120 г. Кирова

Ямшанова Ямшанова Е.М.

«07» 12 2022г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в МКДОУ № 120 г. Кирова.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, регулирования вопросов социального партнерства в учреждении и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего учреждением Ямшановой Е.М. (далее – Работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – представительного органа работников (далее Совет Трудового Коллектива (сокращённое наименование СТК), от имени которой действует председатель Совета Трудового Коллектива (представительного органа работников) – Спицына Н.В.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и/или типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

1.8. Стороны договорились, что выборный коллегиальный руководящий орган – СТК является единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и предписании 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 защищенности работников.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действующим законодательством

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.18. В соответствии с частью 2 статьи 43 Трудового Кодекса Российской Федерации стороны имеют право неоднократно продлевать действие коллективного договора

1.19. К настоящему коллективному договору прилагаются следующие локальные нормативные акты, которые являются его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

2. Соглашение по охране труда. (Приложение № 2).

3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и количество дней дополнительного отпуска. (Приложение № 3).

4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда, и размеры повышения. (Приложение № 4).

5. Правила приобретения, выдачи, применения смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 5).

6. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 6).

7. Перечень должностей и профессий работников для обеспечения смывающими (или) обеззараживающими средствами (приложение № 7)

8. Положение об организации безопасного рабочего места (Приложение № 8)

2. Социальное партнерство. Гарантии прав работников.

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

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

- согласование и учет мотивированного мнения СМК в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;

- проведение СТК консультаций с Работодателем по вопросам, касающимся деятельности учреждения, принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с СТК планов социально-экономического развития учреждения.

2.2.1. Согласно статье 224 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе уполномоченного представителя трудового коллектива создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и уполномоченный представитель.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комиссия по охране труда является одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комиссии по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя и работников, по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- участие в организации контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- участие в оценке профессиональных рисков;
- подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа

состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

2.2.2. Согласно статьи 214 ТК РФ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда,
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств,
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,
- инструктаж по охране труда,
- стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров,
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда,
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,
- учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников: а) об условиях и охране труда на их рабочих местах, б) о существующих профессиональных рисках и их уровнях, в) о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, г) о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты,
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения иного уполномоченного работниками представительного органа
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда,

2.3. В соответствии с п.1.8. настоящего коллективного договора Работодатель гарантирует соблюдение прав СТК, как представительного органа работников,

2.4. Работодатель признает деятельность СТК значимой для учреждения.

2.5. СТК обязуется защищать права и интересы работников по индивидуальным социально-трудовым и экономическим вопросам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными работниками является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

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, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работник предъявляет Работодателю следующие документы, согласно ст. 65 Трудового кодекса.

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования; при поступлении на работу, связанную с

деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о психиатрическом обследовании;

3.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

3.6. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

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

- объем учебной нагрузки (педагогической работы);
- режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- наименование и размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника.

3.8. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника,

3.9. Работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.10. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.12. 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 статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- групп или количества воспитанников;
- изменение количества ставок;
- изменение режима работы работника и (или) учреждения;
- изменение образовательных программ.

3.13. 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 откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мотивированного мнения СТК.

3.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом СТК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.17. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений по сокращению численности или штата работников:

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

3.18. Работодатель и СТК совместно содействуют проведению

государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.19. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

Формы дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения СТК.

3.20. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, аспирантам и докторантам предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном ст. ст. 173—177 ТК РФ.

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

3.22. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию.

3.23. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством

4. Оплата труда

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников учреждения, которые утверждаются руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения СТК.

4.3. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников, Положение о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Примерном положении

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова, утвержденном постановлением администрации г. Кирова от 02.06.2016 г. № 1652-П.

4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. На основании статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.8. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в МКДОУ № 120 - 14 и 29 числа каждого месяца путем перечисления на банковский счет, указанный в заявлении работника.

4.9. Нормы часов педагогической и учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленные приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

4.10. Учебная (педагогическая) нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

4.11. Молодым специалистам из числа педагогического персонала назначается наставник из числа опытных педагогов учреждения с установлением ему оплаты за наставничество в форме персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) либо стимулирующей надбавки.

4.12. Специальная оценка условий труда в учреждении проводится совместно работодателем и специализированной организацией (426-ФЗ, Статья 8 часть 1). Работодателем издается приказ о создании комиссии (нечетное количество, не менее 3 человек) по проведению специальной оценки условий труда и утверждается график.

2). Работодатель своим приказом создает специальную комиссию по проведению СОУТ и утверждает график проведения спец оценки (в свободной форме).

Во время нее специализированной организацией

Исследуются и измеряются факторы производственной среды:

- Физические
- Химические
- Биологические

Исследуются и измеряются факторы трудового процесса:

- Тяжесть труда
- Напряженность труда
- Снижение класса условий труда, в том числе:
- Применение работниками эффективных сертифицированных

средств индивидуальной защиты (СИЗ) позволяет снизить класс на одну ступень

- Снижение класса условий труда, в том числе применение работниками эффективных сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ) позволяет снизить класс на одну ступень

4.13. Работник обязан ознакомиться под роспись с результатами СОУТ на своем рабочем месте в срок не позднее 30 календарных дней от даты утверждения отчета.

- Ознакомление является обязанностью и не имеет отношения к согласию или несогласию работника с итогом.

- В течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета работодатель размещает сводные данные о результатах спец оценки на своем официальном интернет- сайте.

4.2. Внеплановая спец оценка условий труда проводится в случаях:

- Организации новых рабочих мест;

- На рабочих местах изменен технологический процесс, заменено производственное оборудование, что может повлиять на уровень вредных/опасных факторов.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в/повышенном размере. Определяется по условиям аттестации рабочих мест работников организацией, имеющих лицензию на проведение данных видов работ. Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам составляет от 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда, с конкретными размерами повышения является приложением к настоящему коллективному договору.

4.4. Выплаты, производимые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены или отменены в связи с неисполнением Работодателем своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.

4.5. 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.

4.6. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями за пределами своего рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника по инициативе Работодателя в соответствии с приказом, с письменного согласия работника.

4.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не входит в состав МРОТ.

4.8. 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).

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

4.10. По согласованию с СТК Работодатель вправе устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладу для сохранения заработной платы по результатам аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Воспитатель	Воспитатель (независимо от места работы);
Старший воспитатель	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре;
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог (независимо от места работы);

4.11. По согласованию с СТК Работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

- в случае возобновления педагогической работы в течении 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.

5. Рабочее время, время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ, других работников - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется нормами приказа Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников

в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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».

5.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 5.4., 5.5., 5.6, 5.7. настоящего Договора.

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

5.5. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.6. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, с конкретными размерами продолжительности рабочего времени по каждой профессии и должности является приложением к настоящему коллективному договору.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации, в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в ТК РФ.

5.7. При составлении графиков сменности работников учреждения Работодатель учитывает мнение СТК в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В графиках работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, как правило, не допускаются.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с СТК.

5.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время. Другим работникам учреждения перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должен быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), который не входит в рабочее время.

5.11. Педагогические работники учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других работников учреждения составляет 28 календарных дней.

5.12. Предоставление ежегодных отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для Работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения СТК.

5.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. 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).

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).

5.15. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

5.16. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющей не менее 3 календарных дней, по каждой должности согласуется с СТК и является приложением к настоящему коллективному договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.17. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года,

утвержденным Приказом Минобразования РФ от 31 мая 2016 г. № 644, а также Положением о порядке и условиях предоставления педагогам учреждения длительного отпуска, согласованным с СТК и являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

5.18. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и его продолжительность по каждой должности согласуется с СТК и является приложением к коллективному договору.

5.19. В случае, если работодатель не исполнил обязанность по проведению специальной оценки условий труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда...».

5.20. Работникам учреждения по согласованию с СТК могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в пределах средств, выделенных на оплату труда, в следующих случаях:

бракосочетание работника – 3 календарных дня;

смерть близкого родственника (родители, дети, муж, жена) – 3 календарных дня;

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.1.1. Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования Системы управления ОТ в локальном нормативном акте «Положение об охране труда», в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда принимаемом с учетом Примерного положения, утвержденного приказом Минтруда и социальной защиты РФ № 776н.

Политика (стратегия) в области охраны труда:

а) направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их

трудовой деятельности

б) направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

в) отражает цели в области охраны труда;

г) включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;

д) включает обязательство работодателя совершенствовать СУ ОТ;

е) учитывает мнение уполномоченного работниками органа

В ДОУ назначены ответственные из числа работников, за соблюдение требований охраны труда (комиссия по охране труда).

6.2. Меры управления профессиональными рисками (мероприятия по охране труда) направляются на исключение выявленных опасностей или снижение уровня профессионального риска.

6.3. Информировании работников происходит через:

а) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

в) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;

г) использования информационных ресурсов в информационно телекоммуникационной сети "Интернет";

д) размещения соответствующей информации в общедоступных местах;

е) проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

6.4. Реагирование на несчастные случаи (включая несчастные случаи при возникновении аварийной ситуации) направлено на достижение следующей основной цели СУОТ - проведения профилактических мероприятий по отработке действий работников при возникновении таких ситуаций, расследования причин их возникновения, а также их устранения.

6.5. В МКДОУ осуществляется контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках осуществляемых производственных и технологических процессов, в том числе выполнения работ повышенной опасности.

6.6. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на проведение специальной оценки условий труда.

6.7. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда включают

6.7.1. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.7.2. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.7.3. обеспечение за счет средств учреждения прохождения работниками периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 220 ТК РФ;

6.7.4. Обеспечение участия представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

6.7.5. Обеспечение работников в соответствии с требованиями законодательства сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств является приложением к настоящему коллективному договору.

6.7.6. В соответствии со статьей 214 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда Работодатель ходатайствует перед учредителем о выделении соответствующих денежных средств.

6.7.7. Со всеми работниками, поступающими на работу в учреждение, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.7.8. Не реже одного раза в три года организуется проверка знаний, требований охраны труда у всех работников учреждения.

6.7.9. Обеспечивается в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.7.10. Гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

6.7.11. Проводится своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведется их учет.

6.7.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, Работодатель обязуется предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.7.13. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий

и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору;

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий

и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

6.7.14. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения СТК (ст. 214 ТК РФ).

6.7.15. Осуществляет совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.7.16. Оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7.17. Организует прохождение работниками обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

6.8. Комиссия по охране труда не реже одного раза в полугодие осуществляет общественный контроль за улучшением условий труда;

- Заключает с Работодателем от имени работников Соглашение по охране труда на календарный год и осуществляет контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

- Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших на производстве.

- Предъявляет требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

- Обращается в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

- Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

- Рассматривает на заседании СМК локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, предоставлению гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимаемые Работодателем, на предмет их согласования или дачи мотивированного мнения;

- Принимает участие и контролирует проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ и Порядком проведения специальной оценки условий труда, утвержденным Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.9. В соответствии со статьей 223 ТК РФ в учреждении с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда может быть введена служба охраны труда и может быть введена должность специалиста по охране труда (при численности работников свыше 50 чел.)

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Работники учреждения пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Кировской области.

7.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях».


7.3. Работникам учреждения (за исключением совместителей), удостоенным почетных званий "Народный учитель СССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Народный учитель Российской Федерации",


"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации",
"Заслуженный учитель Российской Федерации", выплачивается ежемесячная
социальная выплата в размере 1000 рублей за счет средств фонда оплаты
труда учреждения при условии наличия экономии фонда.

Настоящий коллективный договор подписан:

Заведующий МКДОУ № 120 г. Кирова

Председатель совета трудового
коллектива МКДОУ № 120 г.
Кирова


Ямшанова Е.М.
« 07 » 2022г.


Спицына Н.В.
« 07 » 12 2022г.

