

Председатель профкома  
Исмагамбетова Н.К. *Исма*  
От «      » 2021г.

Заведующая МДОУ д/с. Калининское  
Стручкова Н.В. *Струч*  
от «      » 2021г.



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения -  
детского сада с. Калининское  
на 2021 – 2024 год ( ы)

**От работодателя:**

Заведующая муниципального  
дошкольного образовательного  
учреждения – детским садом с. Калининское  
Марковского района  
Саратовской области

*Струч*  
Н.В.Стручкова

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МДОУ- д/с с. Калининское  
Марковского района  
Саратовской области

*Исма*  
Н.К.Исмагамбетова

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию органе по труду

Регистрационный номер №      от       
Руководитель органа по труду      /     



## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ д/с с. Калининское Марксовского района, Саратовской области.

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 социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора является **заведующая МДОУ - д/с с. Калининское, Марксовского района, Саратовской области Стручковой Натальи Валериевны**, именуемая в дальнейшем «работодатель» и **работники организации**, являющиеся членами профсоюза, в лице их **председателя первичной профсоюзной организации** (далее профком) **Исмагамбетова Надежда Карасаевна**.

1.4. Коллективный договор признает обязанность администрации и профсоюзного комитета на основе делового сотрудничества, обеспечения решения главных воспитательных и образовательных задач, удовлетворение социальных и экономических интересов работников учреждения.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с \_\_\_\_\_ г. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

1.14. В соответствии со ст. 52 ТК РФ работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно через свои представительные органы.

Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

— учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

— проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определённые ТК РФ, учредительными документами, коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

## **II. Предмет договора**

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Положения об условиях труда и его оплаты, социальном, бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

## **III. Трудовой договор**

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДОО, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

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

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

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором,

Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77- 81, 83-84 ТК РФ).

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) за счет средств работодателя ТК РФ ст.196-197.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года бесплатно.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему 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).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177ТК РФ.

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

#### **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5.Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

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

5.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица, пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в ДОУ 10 лет;
- лица имеющие трое и более детей (многодетные)
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 - 24 года.

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

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.5.4. В случае приостановки деятельности детского сада не по вине работников детского сада (капитальный ремонт или в случае аварийной ситуации) сохранять среднюю заработную плату сотрудникам в полном объеме на весь период простоя.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.7. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска у педагогических работников 42 календарных дня, у работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения - 28 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ), производить доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (приложение № 2);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 3, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем) (ст.101 ТК РФ);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

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

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, похороны близких родственников – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

6.9. Всем работникам ДОУ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

6.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.11. Работодатель по согласованию с профкомом обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

7. Оплата труда работников ( без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. **Минимальная заработная плата работников организаций устанавливается на уровне не ниже прожиточного уровня трудоспособного населения, установленного в Саратовской области**

7.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с НСОТ в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. **Тарификация педагогических работников производится 2 раза в год.**

- 7.2. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.

7.3. Зарплата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 3) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательными процессами и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним

сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.5. Работодатель имеет право устанавливать доплаты, надбавки, премии в большем размере, чем предусмотрено настоящими положениями к коллективному договору (приложение № 7), с учетом мнения профсоюза.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.234 ТК РФ.

7.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

7.6.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

7.6.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.6.5. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательным учреждением либо продолжающими работу в нем устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для конкретного работника, на срок первых 3 года работы с момента окончания учебного заведения. Указанная надбавка выплачивается по основному месту работы.

7.6.6. Извещать в письменной форме каждого работника при выплате заработной платы:

- 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.

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

7.8. Своевременно индексировать заработную плату в соответствии с выходящими постановлениями правительства.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 6).

8.2. Выплачивает работникам ДОУ, в том числе и совместителям премии по итогам года, пропорционально отработанному времени.

- 8.3. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате, страховых взносах и накопительных пенсионных взносах всех работников образовательного процесса;
- 8.4. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае продления срока ее действия во времени:

-длительной нетрудоспособности

-отпуска по уходу за ребенком

-отпуска до одного года данного в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации»

- 8.5. Обеспечивать всем работникам, имеющим детей дошкольного возраста внеочередное предоставление мест для детей в ДОУ.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в ДОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

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

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

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

9.9. При отказе работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

9.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными условиями труда.

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

9.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

9.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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 принимать меры к их устранению.

9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии со ст.212 Трудового Кодекса РФ

9.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.19. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда с оформлением и выдачей каждому работнику соответствующее удостоверение на 3 года.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль по соблюдению процесса организации аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

11.5. Профсоюзным органам представляется в бесплатное пользование помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

11.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий, работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

11.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 374, ст.82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на часы (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **XII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

12. Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

12.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

### **ХIII. Обязательное и добровольное пенсионное страхование и осуществление контроля за его выполнением.**

В целях обеспечения работников обязательным пенсионным страхованием, в том числе страховой и накопительной частей пенсии по старости и накопительной частей пенсии по инвалидности, страховой части пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 года № 167 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», ФЗ-56 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» Федеральный закон от 30.04.2008 № 56-ФЗ

работодатель обязуется:

- организовать и содействовать работе комиссий учреждения образования по обязательному пенсионному страхованию;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса на страховую и накопительную части пенсии каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты; а так же фонд страховых взносов по 56 ФЗ
- предоставить в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального / персонифицированного/ учета, а также для назначения /перерасчета/ и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работника о начисленных уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного Фонда России.

Профком обязуется:

- участвовать в деятельности комиссии по внедрению в учреждении Федерального Закона « Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- оказывать необходимую помощь в организации учебы членов комиссии и профсоюзного актива по внедрению обязательного пенсионного страхования;
- контролировать достоверность сведений о застрахованных лицах, передаваемых учреждением в пенсионный фонд, а также перечисление профсоюзных взносов;

### **XIV. Приложение к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Список должностей, получающих доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда;

- 2.а. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
4. Положение об оплате труда работников ДООУ; (Приложение №3)
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;(Приложение № 4)
6. Соглашение по охране труда.( Приложение №5)
7. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МДООУ - детского сада с. Калининское. (Приложение № 6)

Приложение № 2  
к Коллективному договору

**Список должностей, получающих доплаты за работу  
с вредными и опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ).**

| Должность | Доплаты | Воздействие |                               |
|-----------|---------|-------------|-------------------------------|
|           |         | Опасное     | Неблагоприятное               |
| Повар     | 12%     | горячий цех | работа с электрооборудованием |
| Сторож    | 35%     |             | За работу в ночное время.     |

**Список должностей, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ, постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):**

**Повар** – 6 дней – работа в горячем цехе с постоянным источником тока (раздел XLIII п.117);  
**Машинист по стирке белья** 6 дней- работа с вредными химическими веществами;  
**Завхоз** – 3 дня за ненормированный рабочий день

Приложение №3  
к Коллективному договору

Приложение №4  
к Коллективному договору

**Список профессий и должностей, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.10.2008г. №541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)**

| Наименование профессий и должностей                   | Вид спец. одежды, обуви и др. средствами инд. защиты  | Норма выдачи в год                             |
|---|---|--|
| Дворник   | Рукавицы комбинированные<br>Фартук х/б с нагрудником<br>Зимой: куртка ватная (фуфайка)<br>Летом: плащ непромокаемый | 6 пар<br>1<br>1 на 3 года<br>1 на 3 года       |
| Повар, кухонная рабочая                               | Халат х/б или куртка х/б<br>Колпак или косынка<br>Брюки х/б<br>Фартук х/б<br>Перчатки резиновые                     | 1<br>3 на 2 года<br>1<br>2<br>дежурные         |
| Завхоз  | Халат х/б<br>Колпак или косынка<br>Фартук х/б   | 1<br>3 на 2 года<br>2                          |
| Рабочий по стирке белья                               | Перчатки резиновые<br>Халат х/б   | дежурные<br>6                                  |
| Младший воспитатель                                   | Перчатки резиновые<br>Халат х/б   | 2<br>6<br>3                                    |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Костюм хлопчатобумажный<br>Перчатки с полимерным покрытием  | дежурные<br>1 на 1,5 года                      |
| Старшая медицинская сестра                            | Халат х/б,  | 1 пара<br>6 пар<br>1 на 1,5 года<br>6 пар<br>2 |

### Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюза МДОУ детского сада с. Калининское заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021-2024г. МДОУ детского сада с. Калининское в лице заведующей Стручковой Н.В. обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда и технике безопасности

| Год | Содержание мероприятий (работ)  | Ед. учета | Кол-во | Стоимость, руб. | Срок выполнения | Количество работников которым улучшаются | Количество работников высвобождаемых с тяжелых |
|-----|---|-----------|--------|-----------------|-----------------|--|--|
| 1   | 2   | 3         | 4      | 5               | 6               | 7  | 8  |
|     | Плановый медицинский осмотр за счет работодателя                          |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Обеспечение спецодеждой   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Аттестация рабочих мест   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Обеспечение нормативно-правового материала                                |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Проведение инструктажа на рабочем месте                                   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Приобретение, хранение моющих средств для стирки,                         |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Плановый медицинский осмотр за счет работодателя                          |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Обеспечение спецодеждой   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Аттестация рабочих мест   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Обеспечение нормативно-правового материала                                |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Проведение инструктажа на рабочем месте                                   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Приобретение, хранение моющих средств для стирки, сушки дезинфекции спец. |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Плановый медицинский осмотр за счет работодателя                          |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Обеспечение спецодеждой   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Аттестация рабочих мест   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Обеспечение нормативно-   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Проведение инструктажа на   |           |        |                 |                 |  |  |
|     | Приобретение, хранение  |           |        |                 |                 |  |  |

Заведующая МДОУ д/с с.Калининское  
Председатель ПК

Н.В.Стручкова  
Н.К.Имагамбетов

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях установления**  
**выплат стимулирующего**  
**и компенсационного характера работникам МДОУ**  
**детского сада с. Калининское**

**1. Общие положения**

- 1.1 На основании Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений образования Саратовской области, в целях стимулирования работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада с.Калининское к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполняемую ими работу, материальной заинтересованности, развития творческой активности, повышения качества работы, воспитания у работников чувства ответственности и инициативности в ДООУ устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
- 1.2 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются совместным решением администрации ДООУ и профсоюзного комитета детского сада 1 раз в год в начале учебного года. При изменении показателей труда (не выполнение или ненадлежащее выполнение работы), выплаты могут уменьшены или сняты с предварительным уведомлением работника (издается приказ) за месяц.
- 1.3 Положение о доплатах и надбавках принимается общим собранием трудового коллектива с согласованием профкомитета детского сада. Дополнения и изменения вносятся на общем собрании и вносятся в данное Положение в письменной форме.
- 1.4 Показатели доплат и надбавок доводятся до сведения каждого работника на общем собрании в начале каждого учебного года, оформляется приказ по ДООУ.

**ПОКАЗАТЕЛИ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

| № | ДОЛЖНОСТЬ                | ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА   | ПРОЦЕНТ ДОПЛАТ И НАДБАВОК |
|---|--------------------------|--|---------------------------|
| 1 | Воспитатель              | 1.- за результативность применения индивидуальных подходов в обучении детей в условиях разновозрастной группы раннего возраста.  | 5-20%                     |
|   | Музыкальный руководитель | 2. – посещаемость<br>0-50%<br>60-80%<br>80-100%  | 3%<br>5%<br>10%           |
|   |                          | 3 – организация кружково-студийной работы.<br>4. – Наличие системной работы с родителями:<br>-Использование разнообразных форм работы с родителями (традиционные и нетрадиционные) | 5-10%                     |

|   |                     |  |  |
|---|---------------------|--|--|
|   |                     | <p>-информационные уголки, эстетически оформленные, периодически сменяемые – 1раз в месяц (разнообразное содержание и вариативность содержания)</p> <p>5.- за интенсивность и результативность в работе с детьми из социально-опасных семей и оказании индивидуальной помощи и поддержки семьям</p> <p>6. – Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ способствующих сохранению и восстановлению психического и физического развития ребенка</p> <p>7. – качественная организация игрового пространства:<br/>-разнообразные уголки или зоны;<br/>- наличие в них игровых пособий и атрибутов – наличие методической литературы;<br/>- оборудование детских, игровых площадок</p> <p>8.Участиев методической работе на районном уровне:<br/>- конференциях, семинарах, методических объединений</p> <p>9. Проведение занятий высокого качества (открытые коллективные просмотры по годовому плану и по желанию педагога).</p> <p>10. Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований<br/>- на уровне ДОУ<br/>- на уровне района<br/>- на областном уровне</p> | <p>5-10%</p> <p>5-10%</p> <p>5-10%</p> <p>5-10%</p> <p>2 -5%</p> |
| 2 | Младший воспитатель | <p>1. – за результативность и качество выполняемых работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий и сохранность помещений, оборудования и инвентаря.</p> <p>2.- за результативность отсутствия случаев детского травматизма</p> <p>3. – за участие в детских праздниках и развлечениях</p> <p>4. – участие в повседневной организации жизнедеятельности воспитанников, в том числе при отсутствии воспитателя на РМО, педсоветах</p>   | <p>10-25%</p> <p>10-20%</p> <p>5-10%</p> <p>5-10%</p>            |
| 3 | Зав. хозяйством     | <p>1. – за эффективное и результативное обеспечение и создание комфортных санитарно-бытовых условий, бесперебойную работу технического оборудования</p> <p>2.за своевременное обеспечение продуктов питания</p> <p>3.ведение документации по продуктам питания</p>   | <p>15-30%</p> <p>5-10%</p> <p>5-10%</p>                          |

|    |                                |  |                      |
|----|--------------------------------|--|----------------------|
| 4  | Медицинская сестра             | - за результативность по снижению общей детской заболеваемости<br>- строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками и родителями ДООУ по вопросу соблюдения санитарных норм, профилактических заболеваний детей<br>- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов | 5-15%<br>5-10%<br>5% |
| 5  | Рабочему по стирке белья       | - За сложность и напряженность в работе, качество выполняемых работ  | 20-30%               |
| 6  | Повар                          | - За высокие результаты в организации детского питания<br>- активное участие в переработке овощей  | 25-35%               |
| 7  | Рабочий кухни                  | - за интенсивность, результативность выполняемых, без замечаний контролирующих органов СЭС.  | 25-35%               |
| 8  | Дворник                        | - за содержание в чистоте близлежащую территорию на 2 метра от ограждения<br>- проведения генеральных уборок на участках ДООУ  | 10%<br>10%- 20%      |
| 9  | Рабочий по обслуживанию здания | - Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в здании ДООУ  | 10-25%               |
| 10 | Единовременное премирование    | - осуществляется за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника, по итогам работы<br>- осуществляется к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к награждениям, грамотами, с достижением пенсионного возраста ухода на пенсию  | 20%<br>20-50%        |

### 3. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

| № | ДОЛЖНОСТЬ | ВИДЫ РАБОТ  | ПРОЦЕНТ ДОПЛАТ |
|---|-----------|---|----------------|
| 1 | Повар     | - за работу у горячих плит (вредность инфракрасных лучей) | 12%            |
| 2 | Сторож    | - за работу в ночное время                                | 35%            |