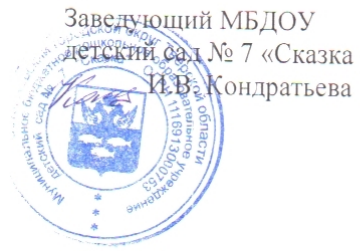


Принято на общем
собрании коллектива
Протокол № 3 от 10.01.2025 г.
Председатель СТК
Кузьмина Е.В. Кузьмина Е.В.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 7 «Сказка»
г. Осташков, Тверской области
на 2023-2025годы

2023г

Оглавление

	Стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения.	4
Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации Работников.	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	8
Раздел 5. Оплата труда.....	12
Раздел 6. Условия и охрана труда.	13
Раздел 7. Социальные гарантии.	16
Раздел 8. Гарантии деятельности представительного органа - СТК.....	17
Раздел 9. Разрешение трудовых споров.....	18
Раздел 10. Заключительные положения.....	18
Раздел 11. Перечень приложений к коллективному договору.....	18

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 7 «Сказка» (далее по тексту учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен между сторонами: Работодателем и Работниками, в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Сторонами являются Работодатель в лице заведующего (ст. 33 ТК РФ) и Работники учреждения, интересы которых представляет совет трудового коллектива (ст. 29, 31 ТК РФ) - (далее СТК) в лице председателя СТК.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тверской области, органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по соблюдению социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем организации.

1.5. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.9. Стороны договорились, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, предусматривает согласование с представительным органом Работников в лице председателя СТК (ст.8 ТК РФ). Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с 28.01.2023 года и действует по 31.12.2025года (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.13. В течение срока его действия любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению, продлению срока действия или заключению нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

1.14. направить в семидневный срок, подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

1.15. рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров:

- требования, выдвинутые Работниками и (или) СТК учреждения, утверждаются на общем собрании Работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю на разрешение коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ);

- Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников. О принятом решении Работодатель сообщает в СТК учреждения в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ);

- коллективный трудовой спор рассматривается примирительной комиссией, которая создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ);

- соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ);

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. оформлять трудовые отношения с Работником, вновь принимаемым на работу, письменным Трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии со ст. 57, 58, 59, 67 ТК РФ;

2.2. заключать с Работником Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр Трудового договора (эффективного контракта) передать Работнику, другой хранить в учреждении. Получение Работником экземпляра Трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). При фактическом допущении Работника к работе заключить с ним Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. заключать Трудовой договор (эффективный контракт), где указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших Трудовой договор (эффективный контракт);

- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;

- идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя);

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем Трудовой договор (эффективный контракт), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения Трудового договора (эффективного контракта).

Обязательным для включения в Трудовой договор (эффективный контракт) являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за работы с вредными условиями труда.

В Трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. В течение 3-х дней издать приказ о приеме на работу и знакомить с ним Работника под подпись (ст. 68 ТК РФ);

2.4. предоставлять в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом) Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 56 ТК РФ);

2.5. заключать по заявлению Работника Трудовой договор (эффективный контракт) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ);

2.6. поручать с письменного согласия Работника выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ);

2.7. оговаривать в Трудовом договоре (эффективном контракте) условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в Трудовой договор (эффективный контракт) могут быть включены права и обязанности Работников и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работников и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора.

При заключении Трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем (ст. 65 ТК РФ).

Стороны договорились:

2.8. не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором;

2.9. извещать Работников об изменении существенных условий Трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (ст. 162 ТК РФ);

2.10. знакомить при приеме на работу (до подписания Трудового договора (эффективного контракта)) Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регулирующие нормы трудового права, действующие в учреждении (ст. 68 ТК РФ);

2.11. своевременно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации Работников учреждения;
- не допускать обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;

2.12. считать ночное время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ);

2.13. на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день делить на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

2.14. прекращать Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения Трудового договора (эффективного контракта) с педагогическими работниками является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (336 ТК РФ);

2.15. по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ);

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, определенных ст. 76 ТК РФ;

2.17. если при заключении Трудового договора (эффективного контракта) в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания Трудового договора (эффективного контракта) незаключенным или его расторжения. Трудовой договор (эффективный контракт) должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст Трудового договора (эффективного контракта), а недостающие условия определяются приложением к Трудовому договору (эффективному контракту) либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью Трудового договора

Работники обязуются:

2.18. при поступлении на работу и заключении Трудового договора (эффективного контракта) предоставлять Работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы военного учета – для военнообязанных;
- документы об образовании;
- и другие документы с учетом специализации работы, в соответствии с Федеральным законодательством.

2.19. добросовестно, качественно и своевременно выполнять трудовые функции в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией;

2.20. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные нормы труда, требования по охране труда и пожарной безопасности, обеспечению безопасности труда;

2.21. соблюдать трудовую дисциплину;

2.22. бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

2.23. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации Работников

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ);

3.2. необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет Работодатель.

Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, Трудовым договором (эффективным контрактом).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст.196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.3. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (ст.196 ТК РФ);

3.4. повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года;

3.5. при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранить место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.6. создать необходимые условия для Работников, проходящим профессиональную подготовку, для совмещения работы с обучением;

3.7. предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

3.8. предложить при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним Трудовой договор (эффективный контракт) до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Стороны договорились:

3.9. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации учреждения;

3.10. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

В учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя.

Работодатель обязан:

4.1. определять режим рабочего времени в учреждении, устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- графиком сменности Работников, утвержденным Работодателем, согласованным с председателем СТК в начале учебного года, доведенного до Работников под роспись.

- условиями Трудового договора (эффективного контракта);

4.2. устанавливать продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями:

- нормальную продолжительность рабочего времени для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих – 40 часов в неделю (8 часов 00 мин. в день);

- сокращенную продолжительность рабочего времени для:

- ✓ педагогических Работников - не более 36 часов в неделю (7 часов 12 мин. в день) (ст. 333 ТК РФ);
- ✓ Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- ✓ Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- ✓ Работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- ✓ Работников условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, 93, 94 ТК РФ;

4.3. предоставлять в течение рабочего дня (смены) Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ);

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.4. обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ);

4.5. не сокращать продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 96 ТК РФ);

4.6. уменьшать продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час (ст. 95 ТК РФ);

4.7. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для Работников - не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);

4.8. предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ);

4.9. привлекать Работников к сверхурочной работе только в соответствии со статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечения к сверхурочной работе допускать с

письменного согласия Работника и по согласованию с представительным органом Работников: в лице председателя СТК (ст. 99 ТК РФ);

4.10. допускать привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные дни и ночное время только с их согласия и по согласованию с представительным органом Работников: в лице председателя СТК, при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья (ст. 99 ТК РФ);

4.11. предоставлять всем Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ;

4.12. предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

4.13. предоставлять педагогическим Работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ);

4.14. предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 116, 117 ТК РФ);

- Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 116, 119 ТК РФ)

4.15. предоставлять оплачиваемые отпуска Работникам ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ);

4.16. определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ);

4.17. производить:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок с учетом пожеланий Работника, в случаях:

✓ временной нетрудоспособности Работника;

✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ);

- разделение на части ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- отзыв Работника из отпуска только с его согласия. 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.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.18. предоставлять педагогическим Работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ);

4.19. обеспечить гарантии при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков следующим категориям Работников:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262.1 ТК РФ);

4.20. производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ);

4.21. предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором;

4.22. производить оплату дополнительных оплачиваемых отпусков в пределах фонда оплаты труда;

4.23 Работники освобождаются от работы на 2 дня с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ), в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тверской области, органов местного самоуправления и на основании Положения о порядке и условиях оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Сказка», Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Сказка», согласованных с председателем

СТК;

5.2. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

5.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты, предусмотренные Положением о порядке и условиях оплаты труда в ДОУ:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за выполнение ответственных и особо ответственных работ;
- доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- надбавка за квалификационную категорию;
- доплата за работу в выходные, праздничные дни.

5.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам (рабочим) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за присвоение ученой степени. Почетного звания, награждения Почетным знаком соответствующего профиля;
- персональная поощрительная выплата;

- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата за высокие результаты работы, к профессиональному празднику (День воспитателя и дошкольного работника), к юбилейным датам.

Устанавливать в пределах фонда оплаты труда:

- компенсационные выплаты в соответствии с разделом 6 Положения о порядке и условиях оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Сказка»;

- стимулирующие выплаты, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Сказка»;

Работодатель обязуется:

5.5. своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты труда, штатным расписанием и тарификацией (под роспись);

5.6. при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о:

- составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 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;

- размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.136 ТК РФ);

5.7. оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством;

5.8. производить доплату за работу с вредными условиями труда;

5.9. выплату заработной платы производить 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются «05» и «20» числа каждого месяца;

5.10. индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны договорились:

6.1. ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда.

Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 1).

6.2. обеспечивать выборы ответственных лиц по охране труда из коллектива Работников и создавать совместную комиссию по охране труда;

6.3. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать Работников о принятых мерах по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда;

6.4. о том, что Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым договором (эффективным контрактом).

Работодатель обязуется:

6.5. обеспечить право Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ);

6.6. обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения СТК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.7. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг (ст. 226 ТК РФ).

6.8. обеспечить приобретение и выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты;

6.9. производить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к должностному окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ и согласно Перечня профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложения № 2);

6.10. предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с нормативно-правовыми актами ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);

6.11. предоставлять Работникам сокращенный рабочий день по Перечню профессий работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

6.12. разработать по результатам специальной оценки условий труда мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски;

6.13. организовать совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организовать проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора (соглашения) об охране труда через работу Комиссии по охране труда.

СТК обязуется:

6.14. осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

6.15. осуществлять контроль соблюдения законодательства по охране труда женщин и молодежи (подростков);

6.16. принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

6.17. проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

6.18. предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

Работники обязуются:

6.19. соблюдать нормы, требования, правила и инструкции по охране труда;

6.20. проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

6.21. извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;

6.22. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК);

7.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;

7.3. обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

7.4. своевременно оформлять страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования при заключении Трудового договора (эффективного контракта) с Работником, поступающим на работу впервые (ст.65 ТК).

Стороны договорились:

7.5. содействовать выделению для детей Работников учреждения:

- мест в детских дошкольных учреждениях;

- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий;

7.6. оказывать материальную помощь (из экономии фонда оплаты труда):

– при длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденном соответствующими документами (частичная оплата дорогостоящего лечения);

– смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

7.7. в целях социальной защищенности Работников учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование Работников учреждения:

- к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами, за высокие результаты работы, по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать Работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о порядке и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 7 «Сказка».

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7.9. организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

СТК обязуется:

7.10. обеспечить контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК);

7.11. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды;

Раздел 8. Гарантии деятельности представительного органа учреждения – СТК

СТК:

8.1. представляет и защищает права и интересы Работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ;

8.2. осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, выполнением условий Коллективного договора, соглашений;

8.3. участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Стороны договорились:

выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, труда и отдыха, оказания материальной помощи;

Работодатель обязуется:

8.4. соблюдать права и гарантии деятельности представительного органа - ПК в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

8.5. согласовывать с председателем СТК фонды материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку Работников.

Предоставлять председателю СТК информацию и разъяснения по вопросам финансирования, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, стимулирующих, компенсационных, социальных выплат, премий, материальной помощи и другим социально-трудовым вопросам.

СТК обязуется:

8.6. осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8.7. содействовать реализации областного Соглашения и настоящего Коллективного договора;

8.8. содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

8.9. осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах;

8.10. принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, содействовать выполнению мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»;

9.2. индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию;

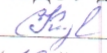
10.2. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются в выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) Работников учреждения;


10.3. изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ (ст. 49 ТК РФ);

10.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 11. Приложения к коллективному договору

1. Соглашение по охране труда.
2. Перечень должностей и профессий, занятых на работах с вредными условиями труда.

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
МБДОУ детский сад № 7 «Сказка»
 Е.В. Кузьмина
«10» 01 2023 г.

Приложение № 1
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детский сад №
«Сказка»

И.В. Кондратьева
2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА (2023-2025гг.)

1. Для реализации требований Трудового кодекса Российской Федерации

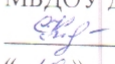
АДМИНИСТРАЦИЯ МБДОУ ОБЯЗУЕТСЯ:

- информировать собрание трудового коллектива детского сада о состоянии нормативных требований условий труда на рабочих местах, производственной среды, режима труда и отдыха, предоставлению льгот, компенсаций и индивидуальной защиты.
- Выделять денежные средства в размерах, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности ДОУ по утвержденным сметам на организационные и технические мероприятия по улучшению условий труда и проведение учебно-воспитательного процесса.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ имеет право проводить свои независимые экспертизы условий труда на рабочих местах.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ и **АДМИНИСТРАЦИЯ** согласились, что при грубых нарушениях нормативных требований условий труда, угрожающих жизни и здоровью работника, работник вправе отказаться от выполняемой работы до принятия администрацией мер по ликвидации нарушений. На период вынужденного простоя за работником сохраняется заработная плата.

2. Для реализации ст.213 Трудового Кодекса Российской Федерации предусмотреть в финансовом плане расходы на профилактические медицинские осмотры.

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
МБДОУ детский сад № 7 «Сказка»

Е.В. Кузьмина
« 10 » 01 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детский сад №
7 «Сказка»



И.В. Кондратьева
2023 г.

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ

работников МБДОУ детский сад № 7 «Сказка» занятым на работах с вредными условиями труда, которым, в соответствии с установленным классом условий труда предоставляются следующие виды компенсаций:

Должность	Установленный класс условий труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в календарных днях)	Размер повышения оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу)
Повар	3,2	7	4

Основание: результаты аттестации рабочих мест в МБДОУ детский сад № 7 «Сказка», Ст. 117, 147 ТК РФ, Постановление правительства РФ от 30.07.2014 г. № 726 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда»