

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА-
ДЕТСКОГО САДА №7 «РОМАШКА»
ГОРОДА НОВОАЛТАЙСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

НА 2022-2025 ГОДЫ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
Совета трудового
коллектива МБДОУ ЦРР №7
_____ Комоляткина Е.А.
« 04 » февраля 2022г.

ЗАВЕДУЮЩИЙ МБДОУ ЦРР -
детским садом №7 «Ромашка»
_____ Новик Т.А.
« 04 » февраля 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	стр.3-4
2. Рабочее время	стр. 4-4
3. Время отдыха	стр.4-6
4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников	стр.7-8
5. Оплата труда, материальное стимулирование	стр.8-11
6. Закрепление квалифицированных работников, развитие их профессионализма	стр.11-12
7. Условия, охрана и безопасность труда	стр.12-14
8. Социальные льготы и гарантии	стр.14-14
9. Социальное страхование и медицинское обслуживание	стр.14-15
10. Организация питания работников	стр.15-15
11. Разрешение трудовых споров	стр.15-15
12. Гарантии деятельности выборного органа профсоюзной организации	стр.15-16
13. Контроль за выполнением коллективного договора	стр.16-16
14. Заключительные положения	стр.16-17

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка	стр.18-24
Приложение 2. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических работников	стр. 25-29
Приложение 3. Положение об оплате труда работников	стр. 30- 58
Приложение 4. Положение по определению значений показателей качества и результативности труда	стр. 59-63
Приложение 5. Перечень профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам	стр. 64-66
Приложение 6. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств	стр. 67-68
Приложение 7. Перспективный план профессионального роста педагогов	стр. 69-69
Приложение 8. Перспективный план прохождения аттестации педагогами	стр. 70-71
Приложение 9. Перечень должностей, подлежащих льготному пенсионному обеспечению	стр.72-72
Приложение 10. Положение о комиссии по трудовым спорам	стр. 73-81

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками, от имени которых выступает Совет трудового коллектива в лице председателя Комоляткиной Екатерины Александровны, с одной стороны и работодателем в лице заведующего МБДОУ ЦРР – детским садом №7 «Ромашка» Новик Татьяны Алексеевны, с другой стороны. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в соответствии с Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2022-2025 годы.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка», в лице их представителей. Представитель работников - председатель Совета трудового коллектива Комоляткина Екатерина Александровна, представитель работодателя - заведующий МБДОУ ЦРР – детским садом №7 «Ромашка» Новик Татьяна Алексеевна, действующая на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда, режиме рабочего времени и отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальных льготах и гарантиях. Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с МБДОУ ЦРР – детским садом №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

-учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями;

-проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

-получение от работодателя ежегодно информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

-обсуждение представительным органом работников планов развития учреждения;

-участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.4. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

-реорганизации или ликвидации учреждения;

-введение изменений, влекущее за собой изменение условий труда работников;

-профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в Совет трудового коллектива соответствующие предложения и участвовать в его заседаниях при их рассмотрении.

II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.1. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени воспитателей, педагога-психолога, старшего воспитателя составляет 36 часов в неделю, воспитателей в компенсирующих группах – 25 часов в неделю, учителей-логопедов – 20 часов в неделю, музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

2.2. Работодатель устанавливает неполный рабочий или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы у работодателя вследствие несчастного случая в учреждении либо профессионального заболевания;

2.3. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.4. Привлекать к выполнению работы, не связанной с должностными обязанностями, только на основании приказа о согласии работника и с дополнительной оплатой.

2.5. Проводить по согласованию с Советом трудового коллектива предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию к 1 сентября.

2.6. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

III. ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

3.2. Выходными днями считать субботу и воскресенье, праздничные дни.

3.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 календарных дней; для педагогических работников – 42 календарных дня; для педагогических работников, работающих с детьми в компенсирующих группах – 56 календарных дней.

3.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ).

3.6. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное для работника время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих трёх и более детей до 18 лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка - инвалида до 18 лет;
- инвалидам войны или приравненным к ним по льготам лицам;
- почётным донорам России.

3.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям.

3.7.1. Работник имеет право при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей данного пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст.185.1 ТК РФ).

3.7.2. Работникам при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется освобождение от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.8. Работник имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- с регистрацией брака работника – до 5 календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до 5 календарных дней;
- смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- рождением ребёнка – до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до

10 календарных дней;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребенка и более в возрасте до 14 лет, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней;

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до одного года.

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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.

3.9. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день (без сохранения заработной платы) 1 сентября для сопровождения ребёнка в школу.

3.10. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение Совета трудового коллектива.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца предоставлять в Совет трудового коллектива, службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года, до начала нового;
- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности, и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний приём работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

4.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (*ст. 179 ТК РФ*):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста.
- работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);
- инвалидам;
- работникам, проработавшим у работодателя более 10 лет;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию).

4.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.5. Предоставлять работникам, предупреждённым о сокращении численности или штата работников, свободное (неоплачиваемое) от работы время, не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы.

4.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие во временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

4.8. Сохранять за высвобождёнными в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с лицами, работающими у работодателя.

4.9. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

V. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работникам МБДОУ ЦРР №7 производить на основании «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края».

5.2. «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом № 273 – ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников ДОУ, финансируемых за счет средств регионального и муниципального бюджета.

5.3. «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края » устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работником ДОУ с учётом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда с учётом статуса учреждения – Центр развития ребёнка, с учетом имеющихся в учреждении компенсирующих групп, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы. «Положение» способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в ДОУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

5.4. «Положение» предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДООУ на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Главы города Новоалтайска.

5.5. Оплата труда работников состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ. Базовая часть ФОТ для педагогических работников МБДОУ №7 обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объёма образовательной работы с учётом квалификации, уровня образования, специфики МБДОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления – Советом ДООУ, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утверждённого ФОТ.

5.6. Формирование ФОТ МБДОУ №7 осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счёт средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчётными нормативами подушевого финансирования МБДОУ №7 на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчёте на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислениям, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям организации, адаптационных коэффициентов для МБДОУ №7. ФОТ МБДОУ №7 состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле. $ФОТ\ МБДОУ\ №7 = ФОТ_{р} + ФОТ\ Р_{ст}$.

ФОТ Р_{ст} осуществляется по формуле: $ФОТ\ Р_{ст} = ФОТ\ МБДОУ\ №7 \times «ц»$, где, «ц» – централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждается приказом Комитета. Рекомендуемая доля «ц» - не более 1% от общего ФОТ всех МОО выделенных городским бюджетом.

5.7. Руководитель МБДОУ №7 формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенных средств.

5.8. К окладам педагогических работников устанавливаются следующие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования;
- за работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности;
- за специфику категории «Центр развития ребёнка».

5.9. Для педагогических работников МБДОУ №7 предусмотрены следующие стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почётного звания и отраслевых наград;

- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%);
- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;
- премии по итогам работы за учебный год.

5.10. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы в размере 50%.

5.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с «Положением по определению значений показателей качества и результативности труда педагогических работников учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда». Размер выплаты по результатам труда устанавливается руководителем МБДОУ по согласованию с Советом МБДОУ, к компетенции которого относится указанная функция, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего МБДОУ №7.

5.12. Младшим воспитателям за стаж работы в должности «младший воспитатель» применяется повышающий коэффициент:

- 1 – стаж работы до 5 лет;
- 1,03 – стаж работы от 5 до 10 лет;
- 1,05 – стаж работы от 10 лет и выше.

5.13. В соответствии с действующим законодательством, за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании протоколов СОУТ в размере не менее 4% оклада;
- за работу в ночное время за каждый час работы (в период с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра) оплачивать в повышенном размере, но не ниже 35% должностного оклада;
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере.

5.14. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в размере 15 % от оклада и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсирующего характера и стимулирующие выплаты.

5.15. Зарботную плату выплачивать «10» и «25» числа каждого месяца.

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

5.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных

выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.17. При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.18. Выплачивать заработную плату путём перечисления денежных средств на лицевой счет работника.

5.19. Выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

5.20. Формировать тарифный фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведённой в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда.

5.21. Не допускать изъятия средств надтарифного фонда, доплат, надбавок, а также экономии фонда заработной платы.

5.22. Вводить в состав аттестационной комиссии ДОО председателя Совета трудового коллектива.

5.23. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производить доплаты к должностным окладам не менее 50%.

5.24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

VI. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

6.1. В срок до 1 сентября каждого года составлять план аттестации и повышения квалификации педагогических работников, предусмотрев в нём:

- систематическое, один раз в пять лет проведение аттестации руководителя и педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- добровольную аттестацию педагогических работников на первую или высшую квалификационную категорию (один раз в пять лет);
- формирование резерва на замещение должности руководителя, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включённых в кадровый резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе;
- заключение ученических договоров в соответствии с ТК РФ (ст. 198-208 ТК РФ);

6.2. Составить среднесрочный (1-3 года) и долгосрочный (5 лет) прогноз потребности организации в квалифицированных специалистах по годам и специальностям.

6.3. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов.

6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ (ст.173,174,176,177 ТК РФ).

VII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, ежегодно средства в сумме, предусмотренной Планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда.

7.3. Проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет.

7.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителя и членов комиссии по охране труда 1 раз в три года. Проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда у всех работников учреждения один раз в полгода.

7.5. Организовать своевременное и качественное прохождение обязательного периодического медицинского осмотра работников учреждения один раз в год за счёт средств работодателя.

7.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;
- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств.

7.7.С учётом мнения Совета трудового коллектива установить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

7.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплату к должностному окладу: машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 4%, поварам – 4%, подсобному рабочему – 4%, младшим воспитателям – 4%, уборщику служебных помещений – 4%, оператору ЭВМ – 4%. Основание: карты специальной оценки условий труда.

7.9. Предоставить дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на основании карт специальной оценки условий труда.

7.10.Разработать инструкции и правила по охране труда для каждой категории работников с учётом мнения Совета трудового коллектива.

7.11.Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

7.12.В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.13.Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.220 ТК РФ).

7.14.По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует с участием Совета трудового коллектива (а в случае с тяжёлым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

7.15. Работодатель и Совет трудового коллектива проводят обновление состава уполномоченных лиц по охране труда, комиссии по охране труда, организуют административно-общественный (трёхступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.16. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет к сверхурочной работе;

7.17. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

-освободить беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет от ночных смен;

- не привлекать к сверхурочным работам в выходные дни женщин, имеющих детей до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

-предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8/ лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц.

- создать комнату психологической разгрузки.

7.18.В целях компенсации вреда, причинённого здоровью работника, работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.19. Рассматривать заключение Совета трудового коллектива о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

7.20. Ежегодно направлять 0,2% суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.21. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Премировать работников по случаю юбилейных дат учреждения, ухода на пенсию, награждению грамотой.

8.2. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, вне очереди место в дошкольном учреждении с 50 % скидкой по оплате за их присмотр и уход работникам, отнесённым к категории малоимущая семья (на основании соответствующего постановления Администрации города Новоалтайска.

8.3. Выплачивать матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им трехлетнего возраста, из средств организации ежемесячное пособие в установленном законодательством размере.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

X. ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

10.1. Организовать одноразовое питание сотрудников непосредственно в ДОУ.

XI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам прилагается.

11.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов.

11.4. Требования, выдвинутые работниками и (или) Советом трудового коллектива по вопросам, указанным в п.11.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

XII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

12.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оборудованное отапливаемое электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

12.2. Перечислять на счёт профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом первичной профсоюзной организации.

12.2. Освобождать от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета для краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом и других мероприятий, связанных с профсоюзной деятельностью.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию.

13.2. Совет трудового коллектива в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

13.3. Работодатель обязуется ежегодно на общих собраниях трудового коллектива информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективного договора, реализации планов и программ развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законодательством.

ХIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего этого срока. По истечении этого срока действие коллективного договора может быть продлено дополнительным соглашением на срок не более, чем три года.

14.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

14.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

14.7. Работодатель обязан знакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу работников до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

14.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации труда в учреждении, обязательства по повышению эффективности работы учреждения, повышению качества воспитательно – образовательной работы с детьми.

14.9. Принимают меры по актуализации содержания настоящего коллективного договора путем внесения в него изменений и дополнений.

Ознакомлены
на общем собрании МБДОУ ЦРР – детского сада №7
Протокол от «31» января 2022 года №1