



От работодателя:

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ «Д/с № 40»

Т.К. Калашникова

28.07.2023 г.

От работников:

СОГЛАСОВАН

Представитель работников
коллектива

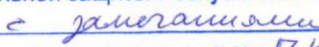
 Л.А. Бердникова
27.07.2023 г.

ПРИНЯТ

на общем собрании работников
протокол от 27.07.2023 г. № 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 40 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА»
2023-2026 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
	
Регистрационный № <u>77-К/2023</u>	
от « <u>04</u> » <u>09</u> 20 <u>23</u> г.	
Начальник управления труда:	
	
(подпись)	Ф.И.О.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения и обеспечение занятости	3
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
4.	Рабочее время и время отдыха	8
5.	Гарантии и компенсации	11
6.	Охрана труда	11
7.	Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	13
8.	Социальные льготы и гарантии	14
9.	Работа с молодежью	14
10.	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	14
11.	Ответственность сторон социального партнерства	15
12.	Заключительные положения	15

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный Договор заключен между Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 40 компенсирующего вида» (далее - Учреждение), в лице заведующего, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками Учреждения, в лице представителя работников коллектива, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - представителя работников коллектива;
- работодатель в лице заведующего.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.5. В течение срока действия Договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.6. Перечень прилагаемых к Договору локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

1.6.1. Коллективный договор

1.6.2. Правила внутреннего трудового распорядка

1.6.3. Положение об оплате труда работников Учреждения

1.6.4. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

1.6.5. График работы сотрудников (график сменности)

1.6.6. Соглашение об охране труда.

1.7. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением через представительный орган работников:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, соглашением, заключенным по охране труда, настоящим Договором.

2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный

ценз, который определяется в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании».

2.3. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, медицинского обслуживания не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331, 351.1 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный договор). Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе с коллективным договором.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим работы и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, при этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.7. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*статья 71 ТК РФ*).

2.8. В связи с изменениями организации работы в Учреждении (изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т. п.), при продолжении работы в той же должности, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора работника по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: системы и условий оплаты труда, льгот, режима работы (установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.), наименования должности и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

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

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и не одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) (по собственному желанию);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 81);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (часть 3, 4 ст. 73 ТК);
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст. 72);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК);
- нарушения, установленные действующим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК).

— Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.11. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.12. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата производится с учетом мнения профсоюзной организации.

2.13. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

2.14. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.15. В связи с изменениями организации работы и существующих условий труда работников, если прежние обязательные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.16. Трудовой договор, заключенный на определенный срок (срочный трудовой договор) по истечении срока его действия может быть расторгнут работодателем лишь в случаях предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.17. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которая устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным

федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.18. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 статьи 331 ТК РФ; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ч. 3; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.19. Лица из числа указанных в абзаце третьем ч. 2 статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.20. С учётом специфики работы (ст. 69 ТК РФ), Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусмотрена необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

- медицинское заключение, в том числе, результаты психиатрического освидетельствования (ст. 212, 213 ТК РФ).

2.21. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, ст. 66.1 ТК).

2.22. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трёх лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МДОУ, устанавливается доплата к должностному окладу на период первых трёх лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора – 25 % должностного оклада. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трёхлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане РФ в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование. В случаях, если после установления доплаты

молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребёнком в возрасте до полутора лет, период осуществления доплаты, определённый настоящим положением, продолжается со дня прекращения указанных событий. Доплата устанавливается к должностному окладу пропорционально отработанному времени. Надбавки за выслугу лет молодым специалистам не устанавливаются.

2.23. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

2.24. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.1, 72.2 ТК РФ, предусматривающие случаи, в которых не требуется письменное согласие работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.25. В связи с изменением в организации работы Учреждения (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается, при продолжительности работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменения существующих условий труда работников: системы и размеров заработной платы, льгот, режима работы, установление или отмены неполного рабочего дня, совмещение профессий, изменение наименований должности и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

2.26. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.27. В день прекращения трудового договора, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1.)

2.28. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя работников коллектива.

2.29. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения.

2.30. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

2.31. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель с учетом мнения представителя работников коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников.

3.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, Трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.5. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности (курсы повышения квалификации) не реже чем один раз в 3 (три) года.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется условиями трудового договора, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием организованной деятельности, графиком работы (сменности). Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие (в соответствии со статьей 103 ТК РФ).

4.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей.

4.3. В Учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

4.4. Продолжительность рабочего дня (смены):

- для воспитателей определяется из расчета 25 часов в неделю;
- для учителей-логопедов из расчета 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя из расчета 24 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре из расчета 30 часов в неделю;
- педагог-психолог, старший воспитатель - 36 часов в неделю;
- для руководителя, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36- часовая рабочая неделя в соответствии с графиком сменности для женщин, для мужчин - 40 часовая неделя.

- 4.5. График работы утверждается работодателем и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.
- 4.6. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте перед началом учебного года.
- 4.7. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно раньше.
- 4.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).
- 4.9. Не привлекаются к дежурству в выходные и праздничные дни женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет.
- 4.10. В течение рабочего дня работнику предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).
- 4.11. Работодатель обязуется:
- предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам, стаж работы которых в Учреждении не меньше 6 месяцев (исключение: женщины перед отпуском по беременности и родам или же после него; усыновители детей, не достигших трехмесячного возраста);
 - предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней; кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней в соответствии с ст. 321 ТК РФ и иными федеральными законами; таким образом, минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет 44 календарных дня;
 - предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 72 календарных дня, работающим в группах компенсирующей направленности;
 - предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 116 гл. 19 ТК РФ. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 4 календарных дней предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, данная компенсация распространяется до устранения нарушений при оценке вредных факторов условий труда и предоставляется по итогам работы за фактически отработанный период;
 - предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию (ст. 173 ТК РФ): для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- 4.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:
- участникам ВОВ – 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;
- работникам при рождении ребенка в семье, в случае регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней (целиком или по частям, один раз в год).
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день (1 сентября);

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.13. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ). Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются по квалификационным разрядам и категориям в зависимости от образования и педагогического стажа.

4.14. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливаются 30 (31) числа текущего периода, за вторую половину – 15 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

4.15. Время простоя (ст. 157 ТК) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.16. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.17. Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены); при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 104 ТК).

4.18. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ст. 99 ТК РФ);
- в других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.19. Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4%.

4.20. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- благодарность;
- награждение Почетной грамотой;
- премирование.

4.21. Поощрение применяется работодателем совместно или по согласованию с общим собранием работников Учреждения, в состав которого входит представитель работников коллектива.

4.22. Поощрения объявляются приказом заведующего и доводятся до сведения коллектива, запись поощрений вносится в трудовую книжку работника.

4.23. За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению наградами администрации МОГО «Ухта», отраслевыми наградами РК и РФ, государственными наградами РК и РФ. В таких случаях общее собрание работников ходатайствует (наградной лист) перед Учредителем о награждении работника за заслуги.

4.24. Работодатель обязуется сохранять оплату труда педагогическим работникам с учётом установленного оклада и, имеющейся высшей или первой квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но совпадают профили деятельности, а именно:

должность, по которой установлен оклад и квалификационная категория	должность, по которой при оплате труда сохраняется оклад и квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель-логопед	воспитатель, старший воспитатель
старший воспитатель	воспитатель
воспитатель	старший воспитатель

В случаях, изложенных в таблице, оплата труда педагогическим работникам сохраняется.

4.25. Работодатель обязуется привлекать наставников из числа квалифицированных педагогических работников Учреждения для помощи молодым специалистам в первый год их работы, прибывшим в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

4.26. Заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, который устанавливается федеральным законом в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года (ст. 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.3. Работнику, обучающемуся по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК).

5.4. На время прохождения медицинского осмотра за работником, обязанным в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.212 ТК РФ);

6.1.2. Заключение Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, размер которых определяется в указанном Соглашении. Провести специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ). При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и

социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

6.1.4. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представитель работников коллектива.

6.1.5. При наличии финансово-экономических возможностей предоставить работникам, занятым работой во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсационные выплаты с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности установленной по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.6. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

6.1.7. Проводить за счёт собственных средств обязательные предварительные и периодические (не реже одного раза в один год) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам (ст.212 ТК РФ).

6.1.8. Приобретать и выдавать за счёт собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

6.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с представителем работников коллектива. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.1.10. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.1.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

6.1.12. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).

6.1.13. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда.

6.1.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

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

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, им специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VII. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ. ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в Учреждении медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на заведующего хозяйством.

7.1.4. Включать вопросы охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых в повестки собраний, педсоветов.

7.1.5. Размещать на информационных стендах, интернет-страницах Учреждения телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.6. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.7. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

— организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

7.1.8. Обеспечить прохождение всеми работниками Всероссийской диспансеризации (распоряжение Правительства РФ от 27.06.2019 г. № 1391-р).

7.1.9. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ (п. 9.4. СП 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11.01.2011 г. № 1).

7.2. Работник обязуется на добровольной основе:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.2.3. Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-

инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации (предприятии) занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Стороны договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с представителем работников коллектива обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.4. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.5. Осуществлять меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.

IX. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. В целях привлечения в Учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым педагогам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста молодежи, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- содействовать адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- организовать методическое сопровождение молодых педагогов.

9.2. Работодатель организывает закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

X. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

10.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

11.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

11.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

11.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

11.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованных порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

12.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в год.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

12.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 ТК РФ).

12.7. Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

12.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).



**КОМИ РЕСПУБЛИКАСА УДЖ,
УДЖОН МОГМӖДАН ДА
СОЦИАЛЬНОЯ ДОРЪЯН
МИНИСТЕРСТВО**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА,
ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

Интернациональная ул., д.174
Сыктывкар г., Республика Коми, 167610
Телефон (8212) 28-60-90, факс (8212) 28-60-14
E-mail: social_rk@soc.rkomi.ru

**Муниципальное дошкольное
образовательное учреждение «Детский
сад № 40 компенсирующего вида»**

Сенюкова ул., д. 20А,
г. Ухта, Республика Коми,
169309

03.11.2023 № 22-07/13017

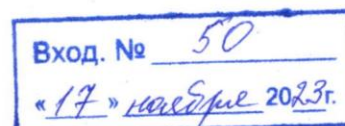
Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми провело уведомительную регистрацию изменений и дополнений к коллективному договору муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 компенсирующего вида» на 2023-2026 годы за № 87-К/2023 от 02.11.2023 (далее – Изменения) без замечаний.

Приложение: Изменения в 2-х экз.

Исполняющий обязанности
начальника Управления труда

В.В. Смирнов

Некучаева Полина Васильевна
(8212) 28-60-90 (доб. 284)



От работодателя:
Заведующий МДОУ «Д/с № 40»

Т.К. Калашникова
«05» _____ 2023г.

От работников:
Представитель работников
трудового коллектива

Л.А. Бердникова
«3» _____ 2023г.

Приняты на общем собрании
Протокол общего собрания
коллектива от 03.10.2023 г. № 2

Изменения и дополнения в коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «детский сад № 40
компенсирующего вида» на 2023-2026 г.г.

Внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. Раздел IV . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА в п.4.11. абзац 4

— предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 116 гл. 19 ТК РФ. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 4 календарных дней предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, данная компенсация распространяется до устранения нарушений при оценке вредных факторов условий труда и предоставляется по итогам работы за фактически отработанный период;

заменить словами

— работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

2. Раздел V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ дополнить

п.5.5. Работодатель с учетом финансово-экономических возможностей сохраняет заработную плату народным дружинникам (при их наличии в числе работников) при предоставлении им ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью до 10 календарных дней на основании статьи 26 Федерального закона от 02.04.2014 № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка».

3. Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА пункт 6.1. дополнить

- 6.1.16. Обеспечить прохождение всеми работниками диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ);
- 6.1.17. Обеспечить организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 №4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).