

Представитель работодателя:

Директор МАДОУ «ЦРР – детский сад
«Солнышко» Ярковского муниципального
района»

_____ Н.О. Иванова

« 30 » августа 2024г

М.П.

Представитель работников:

_____ И.Н. Мауль

« 30 » августа 2024г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –
ДЕТСКИЙ САД «СОЛНЫШКО»
ЯРКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**

на 2024 -2027 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива 28.08.2024 года

Вступил в силу 06.09.2024г

Срок действия коллективного договора с 06.09.2024 по 05.09.2027г

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения.....	4
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.....	6
Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел 6. Оплата и нормирование труда.....	11
Раздел 7. Охрана труда и здоровья.....	13
Раздел 8. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора.....	18

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад «Солнышко» Ярковского муниципального района».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Солнышко» Ярковского муниципального района» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя –воспитателя, Ирины Николаевны Мауль.
- работодатель в лице его представителя - директора, Натальи Олеговны Ивановой (далее - работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его регистрации в Департаменте труда и занятости населения Тюменской области, а всех вновь поступающих на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 06 сентября 2024 года и действует по 05.09.2027г.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

2.5.1. временного увеличения объема трудовой нагрузки, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность дополнительной трудовой нагрузки без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года).

2.5.2. простоя, когда работникам поручается с учетом их специальностей и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок одного месяца.

2.5.3. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в пунктах 2.5. (по инициативе работодателя) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении сотрудником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.8. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет). Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами

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

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

2.11. Согласно ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работники вправе сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки согласно ст. 66 ТК РФ или формировать сведения о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ.

2.12. Работники могут быть переведены на формирование сведений о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ только с его согласия, оформленного письменным заявлением. Тем, кто впервые устраивается на работу с января 2021 года, бумажный документ не заводится.

2.13. В любое время работник может подать заявление о том, что выбирает электронный вариант сведений о трудовой деятельности, тогда ему нужно будет выдать трудовую книжку на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. С этого момента работодатель не отвечает за ее ведение и хранение.

2.14. Работникам, выбравшим цифровой формат, нужно будет предоставлять сведения о трудовой деятельности в данном учреждении по форме СТД-Р на бумажном носителе или в электронном виде:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника либо в день увольнения.

Если работодатель не предоставит работнику сведения вовремя, он будет нести такую же ответственность, как за задержку выдачи трудовой книжки.

2.15. Работодатели сообщают в Пенсионный фонд данные о трудовой деятельности работников, за исключением информации о поощрениях и образовании работников по форме СТД-Р на бумажном носителе или в электронном виде в случае:

- приема работника;
- постоянного перевода;
- увольнения;
- написания им заявления о выборе формата трудовой книжки.

2.16. ПФР необходимо уведомлять о приеме и увольнении работника не позднее следующего рабочего дня после издания приказа.

2.17. Если работник в заявлении указал о сохранении бумажного варианта или не сообщил о выборе, то работодатель должен будет вести и трудовую книжку работника, и передавать сведения о его трудовой деятельности в ПФР.

2.18. Право на оба формата сохранится за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта.

У работников при приеме на работу в документе о сведениях о трудовой деятельности должна быть отметка о том, что он отказался от бумажной трудовой книжки. Если такой отметки нет, то работник обязан предоставить трудовую книжку. Если он потерял ее или не может передать по другой причине, заводится новая трудовая книжка.

2.19. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 "Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации" трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 1 января 2023 года. При этом имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат. Имеющиеся у работодателей бланки трудовых книжек и вкладышей в них старого образца также действительны и могут использоваться без ограничения срока.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке, а также повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.1.3. При направлении работника в служебную командировку, на курсы повышения квалификации в другую местность ему гарантируются: сохранение за ним места работы (должность) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду (в одном и обратном направлении), расходы по найму жилого помещения.

3.1.4. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.1.5. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических

работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.6. При аттестации педагогических работников по квалификационным категориям, расчет заработной платы с учетом присвоенной категории производится:

- в случае поступления по теллекоммуникационным системам связи (либо нарочно) приказа Департамента образования и науки Тюменской области «Об аттестации педагогических работников» до 15 числа месяца, начиная с даты присвоения квалификации в текущем месяце;
- в случае поступления по теллекоммуникационным системам связи (либо нарочно) приказа Департамента образования и науки Тюменской области «Об аттестации педагогических работников» после 15 числа месяца, начиная с 1 числа месяца, следующего за текущим.

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

3.1.8. Работодатель 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. Работник обязуется:

3.2.1. Постоянно повышать свою квалификацию.

3.2.2. Возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

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

4.1.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке:

- ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Преимущественное право оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.2.3. Работникам высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов учебной нагрузки педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполняя дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни возможна по приказу директора учреждения в связи с производственной необходимостью. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

В случаях, предусмотренных статьёй 96 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов). К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18 лет, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих

удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;
- в случае прохождения обследования в медицинской организации (при наличии направления или подтверждающего документа из медицинской организации) - до 3 календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых нормативными документами.

5.11. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден об отпуске позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.12.В соответствии с действующим законодательством для работников образовательных учреждений установлены ежегодные оплачиваемые отпуска в календарных днях:

- учителям - логопедам - 56 календарных дней;
- педагогическим работникам - 42 календарных дня;
- при наличии групп комбинированной или компенсирующей направленности в учреждении, педагогическим работникам, принимающим непосредственное участие в работе с детьми с ограниченными

возможностями здоровья (ОВЗ) и (или) лицами нуждающимися в длительном лечении – 56 календарных дней;

- остальные работники пользуются отпуском в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: главный бухгалтер, бухгалтер.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 5 календарных дней.

**Перечень должностей работников и продолжительность ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с
ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Должность	Продолжительность отпуска
1	Главный бухгалтер	5 календарных дней
2	Бухгалтер	3 календарных дня

5.16. 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.17. При наличии производственной необходимости (чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормы) приказом руководителя в отношении отдельных работников может быть введен суммированный учет рабочего времени. В данном приказе определяется перечень работников, в отношении которых устанавливается суммированный учет, длительность учетного периода.

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.19. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1.ТК РФ).

5.20. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце (часть третья статьи 185.1 ТК РФ), при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая ст. 185.1 ТК РФ введена Федеральным законом от 31.07.2020 № 261-ФЗ).

5.21. 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.22. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Так же работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.23. Для инвалидов второй группы устанавливается неполная рабочая неделя-35 часов. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.24. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 30 календарных дней.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений Тюменской области.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и повышающих коэффициентов.

6.3. Оплата труда административно-управленческого персонала, педагогических работников, младшего обслуживающего персонала устанавливается согласно штатного расписания, утверждаемого директором учреждения.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме, 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с Отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений Тюменской области, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с ОСОТ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, предусмотренные ОСОТ;
- доплаты (компенсационные выплаты) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, ОСОТ, локальными нормативными актами учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем МАДОУ «ЦРР – детский сад «Солнышко» Ярковского муниципального района в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад «Солнышко» Ярковского муниципального района».

В МАДОУ «ЦРР – детский сад «Солнышко» Ярковского муниципального района» установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляют от 8 до 12 % от оклада.

Перечень должностей работников, которым предусмотрены гарантии и компенсации по вредным (опасным) факторам в виде повышенной оплаты труда (по результатам специальной оценки условий труда)

№ п/п	Должность (профессия)	Класс условий труда по результатам СОУТ	Компенсационные выплаты (% от оклада)	Адрес расположения рабочего места
1	Повар	3.1	12	с. Ярково, ул. Новая, 4
2	Повар	3.1	8	с. Ярково, ул. Декабристов, 26 «А», ул. Новая, 38

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – согласно пункта 3.1.6. настоящего Коллективного договора;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

-при присуждении ученой степени доктора наук-со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.7. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя, из размера оклада более высокого уровня оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

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

VII. Охрана труда и здоровья

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасные и здоровые условия труда для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда;
- проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

7.2. Работодатель обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей. Уполномоченный по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

7.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;
- проводит в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в сроки с последующей сертификацией.
- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н, СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологических требований к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами

**Перечень
профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение
спецодежды**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Заведующая хозяйством	- халат х/б - перчатки резиновые - фартук для выдачи продуктов	1 шт 300 пар 3 шт
2	Старшая медсестра	- халат белый х/б - колпак белый	3 шт 3 шт
3	Младший воспитатель	- фартук для раздачи пищи - колпак или косынка для раздачи пищи - фартук прорезиненный для мытья посуды - халат (темный) для уборки помещений	3 шт 3 шт 3 шт 3шт
4	Прачка	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - фартук из полимерных материалов с нагрудником - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные

		полимерных материалов	
5	Повар	- халат -колпак или косынка - фартук прорезиненный для мытья посуды - фартук для уборки помещений - перчатки резиновые - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - фартук из полимерных материалов с нагрудником - нарукавники из полимерных материалов	3 шт 3 шт 3 шт 3 шт 300 пар 1 шт 2 шт. - до износа
6	Рабочий по обслуживанию здания и оборудования	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - сапоги резиновые с защитным подноском - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из полимерных материалов - щиток защитный лицевой или очки защитные - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт 1 пара 6 пар 12 пар - до износа - до износа
7	Уборщица служебных помещений	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 1 шт 6 пар 12 пар
8	Кухонный работник	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт 1 комплект

		воздействий - нарукавники из полимерных материалов - перчатки резиновые или из полимерных материалов - фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа 6 пар 2 шт
9	Воспитатель	-санитарная одежда (не менее 2 комплектов): костюм или халат	до износа
10	Дворник	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -фартук из полимерных материалов с нагрудником -сапоги резиновые с защитным подноском - перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт 1 пара 12 пар
11	Электрик	-костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами - куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами - куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами - белье нательное хлопчатобумажное или белье нательное термостойкое - фуфайка-свитер из термостойких материалов -ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслбензостойкой подошве или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслбензостойкой подошве -перчатки трикотажные термостойкие	1 шт на 2 года 1 шт на 2 года 1 шт на 2 года 2 комплекта 1 шт на 2 года 1 пара 4 пары

		- боты или галоши диэлектрические - перчатки диэлектрические - щиток защитный термостойкий - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - сапоги резиновые с защитным подноском - перчатки с полимерным покрытием или - перчатки с точечным покрытием - щиток защитный лицевой или очки защитные - плащ термостойкий для защиты от воды	дежурные дежурные до износа до износа 1 шт 1 пара 12 пар до износа до износа 1 шт на 3 года
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - сапоги резиновые с защитным подноском - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из полимерных материалов - щиток защитный лицевой или очки защитные - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа

- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;
- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;
- обеспечивает на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302ж;
- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками учреждения.

VIII. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

8. Стороны договорились:

8.1. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

8.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения.

8.3. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

8.5. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

8.6. Настоящий коллективный договор действует с 06.09.2024 по 05.09.2027г.

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

8.8. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

С коллективным договором МАДОУ «ЦРР – детский сад «Солнышко» Ярковского муниципального района» на 2024-2027годы ознакомлены:

[illegible]

