

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 88» города Кирова
на 2021-2024 год(ы)

Коллективный договор принят на общем собрании трудового
коллектива МКДОУ № 88

Протокол № 6 от «01» 02 2021 г.

От работодателя:

Заведующий муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 88» города Кирова
_____ /С.О.Шушарина/
(подпись Ф.И.О.)

«01» 02 2021 г.

М.П.

От работников:

Представитель работников
трудового коллектива

_____ /Симонова М.Н./
(подпись Ф.И.О.)

«01» 02 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Управлении по регулированию трудовых отношений Департамента
промышленного развития Кировской области

Регистрационный № 60 от «05» 03 2021 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Киров, 2021

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 88» города Кирова (далее – учреждение).
- 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 социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, регулирования вопросов социального партнерства в учреждении 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, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования Кировской области на 2021 – 2024 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение), Территориальным отраслевым соглашением между Кировской городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и администрацией муниципального образования «Город Киров» (далее – Территориальное отраслевое соглашение).
- 1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: работодатель в лице его представителя – Шушариной С.О. заведующего учреждения (далее – работодатель), работники учреждения в лице их представителя – представителя работников трудового коллектива Симоновой М.Н.
- 1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).
- 1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.8. Стороны договорились, что представитель работников трудового коллектива является единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.
- 1.9. Работники имеют право уполномочить представителя работников трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30,31 ТК РФ)
- 1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора,

ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

- 1.11. Уведомительная регистрация коллективного договора осуществляется в течение семи дней со дня подписания.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевыми соглашениями.
- 1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 15 дней после его подписания.
- 1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.
- 1.20. К настоящему коллективному договору прилагаются следующие локальные нормативные акты, которые являются его неотъемлемой частью:
 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
 2. Положение об оплате труда.
 3. Соглашение по охране труда.
 4. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
 5. Список профессий и должностей работников, с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
 6. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на доплаты за условия труда.
 7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
 8. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования с представителем работников трудового коллектива.
 9. Форма расчетного листка.

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав представителя работников трудового коллектива

- 2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.
- 2.2. В соответствии со статьями 8 и 53 ТК РФ, статьей 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:
- согласование и учет мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;
 - проведение представителем работников трудового коллектива консультаций с работодателем по вопросам, касающимся деятельности учреждения, принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение представителем работников трудового коллектива планов социально-экономического развития учреждения.
- 2.2.1. По согласованию с представителем работников трудового коллектива, оформленному в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
 - распределение премиальных выплат;
 - перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, и продолжительность этого отпуска по каждой должности (ст. 101, ч. 1 ст. 119 ТК РФ);
 - перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и продолжительность дополнительного отпуска по каждой должности (ст. 117 ТК РФ);
 - перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, и ее размер по каждой должности (ст. 92 ТК РФ);
 - перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышение оплаты труда, и размеры повышения по каждой должности (ст. 147 ТК РФ);
 - нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - Соглашение по охране труда;
 - положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
 - досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
 - возможность предоставления преподавательской работы руководящим и непедагогическим работникам учреждения, а также работникам иных организаций и предприятий;
 - распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (ст. 191 ТК РФ).
- иные вопросы и локальные акты, предусмотренные ТК РФ и (или) настоящим коллективным договором.

2.2.2. С учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива, оформленного в порядке ст. 372 ТК РФ и в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, утверждение положения об оплате труда, положения о стимулирующих выплатах и премировании (ст. 135 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- график отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (абз. 21 ч.2 ст.212 ТК РФ);
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- введение режима неполного рабочего дня (недели) (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст.180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- положение о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формирование аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- локальные нормативные акты, закрепляющие нормы профессиональной этики педагогических работников;
- другие вопросы и локальные акты, предусмотренные ТК РФ и (или) настоящим коллективным договором.

2.3. В соответствии с п.1.8. настоящего коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав представителя работников трудового коллектива, как представительного органа работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании в РФ», Территориальным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

- 2.4. Представителю работников трудового коллектива в соответствии со статьей 377 ТК РФ и п. 8.3.5. Территориального отраслевого соглашения за выполнение работы по развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в учреждении, устанавливается персональный повышающий коэффициент.
- 2.5. В соответствии со статьей 370 ТК РФ представитель работников трудового коллектива, в том числе при участии вышестоящих профсоюзных органов, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в учреждении и защиту трудовых прав работников.

3. Трудовые правоотношения

- 3.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными работниками является трудовой договор.
Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.
Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).
- 3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 3.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).
При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).
- 3.4. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.
- 3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:
 - объем учебной нагрузки (педагогической работы);
 - режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
 - условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
 - конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в

- условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.
- 3.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
 - 3.7. Руководящие и иные работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.
Решение о возможности предоставления преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), принимается работодателем по согласованию с представителем работников трудового коллектива и при условии, если воспитатели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
 - 3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным и Территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
 - 3.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.
 - 3.10. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.
 - 3.11. Работодатель извещает представителя работников трудового коллектива о предстоящей реорганизации, ликвидации.
 - 3.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:
 - изменение числа групп-комплектов;
 - групп или количества (воспитанников);
 - изменение количества часов по учебному плану;
 - изменение режима работы работника и (или) учреждения;
 - изменение образовательных программ.
 - 3.13. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
 - 3.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.
Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от

перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

- 3.15. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель уведомляет об этом работников и представителя работников трудового коллектива, не менее чем за 3 месяца. Критерии массового увольнения предусматриваются Территориальным отраслевым соглашением.

Работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) с учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива.

- 3.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю работников трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- 3.17. Работодатель предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы в количестве 2 часов в неделю.

- 3.18. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений по сокращению численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри учреждения;

- 3.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ, пользуются:

- работники, совмещающие работу с обучением в государственных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования в течение 3 лет;
- работники за два года до выхода на пенсию по старости;

- 3.20. Работодатель и представитель работников трудового коллектива совместно содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

- 3.21. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 3.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.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, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием.

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

- 3.24. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а так же в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

- 3.25. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

- 3.26. Увольнение работников по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива.

- 3.27. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

4. Оплата труда

- 4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

- 4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников учреждения, которые утверждаются руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива и являются приложением к настоящему коллективному договору.

- 4.3. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников, Положение о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры

компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова, утвержденном постановлением администрации г. Кирова от 31.01.2019 г. № 167-П.

- 4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.
- 4.5. Заработная плата выплачивается работникам учреждения в денежной форме, не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, в следующие сроки: аванс – 29 числа месяца, окончательный расчет – 14 числа месяца. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).
Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.
Форма расчетного листка утверждается с учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива и является приложением к настоящему коллективному договору.
- 4.6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы). Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.
- 4.7. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.
- 4.8. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам от 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение

оплаты труда, с конкретными размерами повышения является приложением к настоящему коллективному договору.

- 4.10. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно пункту 6 статьи 27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ» не могут быть уменьшены или отменены в связи с неисполнением работодателями своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.
- 4.11. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.12. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.13. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной, которая оплачивается в повышенном размере, указанном в п. 4.12.
- 4.14. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья (ст. 99 ТК РФ).
- 4.15. В соответствии с приказом Минобразования РФ от 07.11.2017 № 1089 в случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.
- 4.16. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не входит в состав МРОТ.
- 4.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).
- 4.18. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- 4.19. По согласованию с представителем работников трудового коллектива работодатель вправе устанавливать индивидуальный повышающий коэффициент к окладу для сохранения заработной платы по результатам аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
--	---

1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу: основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

4.20. По согласованию с представителем работников трудового коллектива работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;
- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

4.21. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективного договора и (или) соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере за весь период забастовки.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативно-правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть).

Рабочее время иных педагогических работников, работа которых не связана с преподавательской, совпадает с их педагогической нагрузкой.

5.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 5.3., 5.4., 5.5., 5.6. настоящего договора.

5.3. Медицинским работникам учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, с конкретными размерами продолжительности рабочего времени по каждой профессии и должности является приложением к настоящему коллективному договору.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации, в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в ТК РФ для *оплаты сверхурочной работы*.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника по согласованию с представителем работников трудового коллектива.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Время в период отмены воспитательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательного учреждения (приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

В данный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией

образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки педагогической работы), и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69.

Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, в этот период производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

- 5.8. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с представителем работников трудового коллектива.
- 5.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Другим работникам учреждения перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должен быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), который не входит в рабочее время.
- 5.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с представителем работников трудового коллектива.
Эта работа завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в очередной отпуск.
Руководитель учреждения должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки, и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) с согласия работника.
- 5.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения, сокращения количества групп, воспитанников у данного работника.
- 5.12. Распределение учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.
- 5.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законом.
- 5.14. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях (с коэффициентами и надбавками) с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы). Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной работы (неделя, год).
- 5.15. Педагогические работники учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других работников учреждения составляет 28 календарных дней.

- 5.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива.
- 5.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 5.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).
В соответствии со ст.126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а так же случаев установленных ТК РФ).
- 5.19. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.
- 5.20. При предоставлении ежегодного отпуска работникам, педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Работникам, педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 5.21. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющей не менее 3 календарных дней, по каждой должности согласуется с представителем работников трудового коллектива и является приложением к настоящему коллективному договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.22. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобразования РФ от 31.05.2016 г. № 644.

5.23. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и его продолжительность по каждой должности согласуется с представителем работников трудового коллектива и является приложением к коллективному договору.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднедневного заработка за каждый день неиспользованного отпуска.

5.24. В случае отсутствия педагогического работника на работе по уважительной причине (болезнь, отпуск, повышение квалификации) и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, отработка пропущенных часов учебной нагрузки действующим законодательством не предусмотрена. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законом.

5.25. Работникам учреждения по согласованию с представителем работников трудового коллектива могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в пределах средств, выделенных на оплату труда, в следующих случаях:

- постоянно работающим сотрудникам учреждения, отработавшим полный год (от отпуска до отпуска) без больничных листов - 5 календарных дней;

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ, Территориальным отраслевым соглашением обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Соглашении об охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору

- 6.3. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.
- 6.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.
- 6.5. Обеспечивает работников в соответствии с требованиями законодательства сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств является приложением к настоящему коллективному договору.
- 6.6. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда».
- 6.7. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования и расходования возвращенных средств на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретение для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- 6.8. Со всеми работниками, поступающими на работу в учреждение, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.
Организует проверку знаний, требований охраны труда у всех работников учреждения не реже одного раза в три года.
- 6.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.10. Обеспечивает в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.11. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 6.12. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.13. Гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.14. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.
- 6.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, обязуется предоставить работнику другую работу на

время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 6.16. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.219 ТК РФ).
- 6.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
- 6.18. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.
Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.
- 6.19. Осуществлять совместно с представителем работников трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- 6.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.21. Организовывать прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.
- 6.22. При необходимости предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в медицинском учреждении.
- 6.23. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).
- 6.24. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 6.25. Представитель работников трудового коллектива обязуется вести оздоровительную работу, в том числе:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия;
- 6.26. В соответствии со статьей 217 ТК РФ в учреждении с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда создается служба охраны труда и вводится должность специалиста по охране труда.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

- 7.1. Работники учреждения пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Кировской области.
- 7.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей.
- 7.3. Педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление им вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

- 7.4. Педагогическим работникам, награжденным почетным знаком "Педагогическая слава", выплачивается единовременная денежная выплата в размере, установленном Правительством Кировской области.
- 7.5. Проводить совместную работу по решению жилищных проблем работников учреждения, в том числе по возможности участия работников в программе жилищного строительства на условиях государственной поддержки независимо от возраста.
- 7.6. Осуществлять ежегодную разработку и планирование мероприятий по организации летнего отдыха детей работников учреждения, особо нуждающихся в социальной поддержке.
- 7.7. Представитель работников трудового коллектива обязуется:
 - 7.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий, предоставлением мер социальной поддержки работникам учреждения в соответствии с законодательством и настоящим договором.
 - 7.7.2. Проводить рассмотрение поступивших заявлений и жалоб работников по вопросам нарушения трудовых прав, предоставления социальных гарантий и мер социальной поддержки, принимать меры к восстановлению нарушенных прав, осуществлять меры по устранению причин и условий, порождающих нарушение прав работников.

От работодателя

_____ /С.О.Шушарина/

От работников

_____ / Симонова М.Н./

Принято:
Представитель работников трудового
коллектива

_____ / Симонова М.Н./

Утверждено:
Заведующий МКДОУ № 88

_____ /С.О.Шушарина/

Соглашение по охране труда

Администрация МКДОУ № 88 и представитель работников трудового коллектива в лице Симоновой Марины Николаевны, заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года руководство МКДОУ № 88 обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий (работ)	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобожденных от тяжёлых физических работ	
						всего	в том числе женщин	всего	в том числе женщин
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры			1 раз в мес.	Зам. зав. по АХЧ	12 групп, все служебные помещения	15	нет	нет
2.	Своевременное обеспечение спец. одеждой, моющими средствами			1 раз в 6 мес.	Зам. зав. по АХЧ	10	10	нет	нет
3.	Замена посуды		30000	по мере необходимости	Зам. зав. по АХЧ	12 групп	15	нет	нет
4.	Замена сантехники		5000	по мере необходимости	Зам. зав. по АХЧ	12 групп	15	нет	нет
5.	Текущий ремонт по мере необходимости		По смете	В течение года	Зам. зав. по АХЧ			нет	нет
6.	Контроль за состоянием тепло и водоснабжения			в течение года	Зам. зав. по АХЧ			нет	нет
7.	Приобретение дезинфицирующей			сентябрь	Зам. зав. по АХЧ			нет	нет

	ших средств								
8.	Приобретение смывающих и обезвреживаю щих средств (мыло, защитный крем, очищающая паста, регенерирующ ий крем д/рук)			сентябрь	Зам. зав. по АХЧ			нет	нет
9.	Проведение учебы по охране труда с молодыми воспитателями			по графику	Специалист по охране труда			нет	нет
10.	Систематическ ое проведение инструктажей по охране труда			по графику	Специалист по охране труда			нет	нет
11.	Оформление документации по охране труда			март - октябрь 2020	Специалист по охране труда			нет	нет

Принято:
 Представитель работников трудового
 коллектива
 _____ / Симонова М.Н./

Утверждено:
 Заведующий МКДОУ № 88
 _____ /С.О.Шушарина/

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем
 и продолжительность дополнительного отпуска
 (в соответствии со ст. 119 ТК РФ)**

№ п/п	Должность	Количество дней
1.	Заведующий	3
2.	Заместитель заведующего по АХЧ	3

Принято:
 Представитель работников трудового
 коллектива
 _____ / Симонова М.Н./

Утверждено:
 Заведующий МКДОУ № 88
 _____ /С.О.Шушарина/

**Список профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными
 условиями труда
 (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)
 (в соответствии со ст. 117 ТК)**

№ п/п	Должность	Количество дней
1.	Шеф-повар	0
2.	Повар	0

Принято:
 Представитель работников трудового
 коллектива
 _____ / Симонова М.Н./

Утверждено:
 Заведующий МКДОУ № 88
 _____ /С.О.Шушарина/

Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на доплаты за условия труда

Должность	% выплаты
повар	4%
шеф-повар	4%

Принято:
Представитель работников трудового
коллектива

_____ / Симонова М.Н./

Утверждено:
Заведующий МКДОУ № 88

_____ /С.О.Шушарина/

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды положенной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Перечень моющих и обезвреживающих средств
1.	2.	3.	4.	5.
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	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 полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные	Мыло или жидкие моющие средства (200г/2500мл) в местах общего пользования Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (100мл) Средства гидрофобного действия(100мл)
2	Заведующий складом	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	1 шт. 1 шт. 6 пар	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
3	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. до износа 6 пар 2 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования Средства для защиты от бактериологических вредных факторов дезинфицирующие) (100мл) Средства гидрофобного действия (100мл)
5	Уборщик 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	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (100мл) Средства гидрофобного действия (100мл)

6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
7	Слесарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
8	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
9	Электрослесарь (слесарь)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	до износа	
		Очки защитные	до износа	
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа			
10	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
11	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
12	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования Средства для защиты от бактериологических вредных факторов дезинфицирующие (100мл) Средства гидрофобного действия (100мл)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
13	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства (200г/250мл) в местах общего пользования
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	

Принято:
Представитель работников трудового
коллектива

_____ / Симонова М.Н./

Утверждено:
Заведующий МКДОУ № 88

_____ /С.О.Шушарина/

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования с представителем работников трудового коллектива

- 1.1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 2.2.1 и п. 2.2.2 коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 88» города Кирова (далее МКДОУ № 88) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения согласования с представителем работников трудового коллектива при принятии решений и (или) подписания локальных нормативных актов в МКДОУ № 88.
- 1.2. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных актов.
- 1.3. В соответствии со статьей 8 и 53 Трудового кодекса РФ и п.2.2 коллективного договора МКДОУ №88 работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.
 - 1.3.1. Согласование – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием представителя работников трудового коллектива.
 - 1.3.1.1. По согласованию принимаются следующие локальные акты и решаются следующие вопросы:
 - положения об оплате труда (ч.4 ст.135 ТК РФ);
 - положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч. 1ст. 162 ТК РФ);
 - перечень работников с ненормированным рабочим днем (ст.101,ч.1 ст.119 ТК РФ);
 - перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (ст.117 ТК РФ);
 - нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч.2 ст.212 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - соглашение по охране труда;
 - положение о работе с персональными данными (п.10 ст.86.ТК РФ);
 - досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
 - сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ);
 - другие локальные акты, содержащие нормы трудового права;
 - 1.3.1.2. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:
 - Работодатель направляет представителю работников трудового коллектива проект локального нормативного акта.
 - представитель работников трудового коллектива рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие.

- В случае согласия представителя работников трудового коллектива с проектом локального нормативного акта заведующий подписывает локальный акт, представитель работников трудового коллектива ставит визу согласования.
 - В случае несогласия представителя работников трудового коллектива с проектом локального акта заведующий МКДОУ № 88 не может принять локальный акт.
 - Стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия.
- 1.3.2. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от представителя работников трудового коллектива.
- 1.3.2.1. С учетом мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:
- тарификационные списки,
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - расписание занятий;
 - распределение учебной нагрузки;
 - график сменности;
 - график отпусков;
 - форма расчетного листка;
 - правила и инструкции по охране труда;
 - план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий;
 - введение режима неполного рабочего дня;
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
 - применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников;
 - применение систем нормирования труда.
- 1.3.2.2. Процедура учета мотивированного мнения представителя работников трудового коллектива при принятии локальных актов:
- Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему представителю работников трудового коллектива.
 - Представитель работников трудового коллектива не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.
 - Если мотивированное мнение представителя работников трудового коллектива не содержит согласие с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может:
 - согласиться с ним;
 - в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представителем работников трудового коллектива.
 - При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:
 - работодатель вправе принять локальный нормативный акт;
 - представитель работников трудового коллектива имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

Принято:
Представитель работников трудового
коллектива

_____ / Симонова М.Н./

Утверждено:
Заведующий МКДОУ № 88

_____ /С.О.Шушарина/

Форма расчетного листка

Расчетный листок за МЕСЯЦ ГОД.

МКДОУ № 88

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Ф.И.О. _____

Период: _____

Д.р.: _____

Долж.: _____

Оклад: _____

Катег.: _____

Разряд: _____

Стр.№ _____ ИНН: _____

За период	Вид расчетов	Дни	Часы	Сумма	Вид раб
Мар 15	201 Оплата по окладу				
Мар 15	208 Н Стимулир.выплата за стаж(%)				
Мар 15	212 Н Стимулир.выплаты(%)				
Мар 15	214 Н Стимулир.надбав.за наличие отраслев.наград(%)				
Мар 15	265 Н Стимулир.надбавка за работу в селе(%)				
Мар 15	999 Районный коэффициент				

Итого

начислено:

Мар 15	101 Профвзносы				
Мар 15	104 НДФЛ				

Итого

удержано:

Фев 15	116 Аванс банк				
Мар 15	105 Выплата зарплаты				
Мар 15	109 Перечисление в банк				

Итого

выплачено:

Валовый доход / вычеты / ст.вычеты: _____

Облагаемый доход / налог на доходы: _____

С коллективным договором ознакомлены:

№ п/п	ФИО	Должность	Подпись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			

49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			
61.			
62.			
63.			
64.			
65.			
66.			
67.			
68.			
69.			



34

**УПРАВЛЕНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
(управление ГСЗН Кировской области)

ул. Риммы Юровской, 3, г. Киров обл., 610045
тел. (8332) 27-27-39, факс 27-27-39 доб. (3982)
E-mail: job@trudkirov.ru
ОКПО 10933276, ОГРН 1064345135128
ИНН/КПП 4345160570/434501001

МКДОУ «Детский сад № 88»
г. Кирова

представителю работодателя,

заведующему

Шушариной С.О.

05.03.2021 № 60
На № _____

Заводская ул., д. 10а, г. Киров,
610004

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о регистрации коллективного договора, соглашения, изменений в
коллективный договор, соглашение**

Управление государственной службы занятости населения Кировской области сообщает, что коллективный договор МКДОУ «Детский сад № 88» г. Кирова на 2021-2024 гг.

зарегистрирован 05.03.2021

Регистрационный номер 60

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления

Р.А. Бондарчук

Мартынова Татьяна Валерьевна
27-27-39 (доб. 3964)