

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития
ребёнка детский сад № 130

юридический адрес: 432027, г. Ульяновск, ул. Розы Люксембург, дом 56, почтовый и фактический
адрес: 432027, г. Ульяновск, ул. Розы Люксембург, дом 56,

ИНН 7325047188, КПП 732501001, ОГРН 1047300987733

Финансовое управление администрации города Ульяновска (МБДОУ д/с №130л/счета №
20686U71110 и 21686U71110) казначейский счет № 03234643737010006800 Отделение Ульяновск

Банка России/ УФК по Ульяновской области г. Ульяновск,

БИК 017308101 единый казначейский счет (ЕКС): № 40102810645370000061

тел.: +7 (8422) 27-07-64, 27-07-54; э.п.: dou1302015@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребёнка детского сада № 130

на 2022- 2024 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № 649 от «01» 12 2021 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) перережет А.В. Немос
(должность, ф.и.о. и подпись)

СОДЕРЖАНИЕ.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Раздел IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Раздел V. О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ.

Раздел VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Раздел VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Раздел VIII. ГАРАНТИИ.

Раздел IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МБДОУ.

Раздел X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ.

Приложения:

Приложение №1 «График работы и отдыха».

Приложение № 2 «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день».

Приложение № 3 «Расчётный лист».

Приложение № 4 «Перечень профессий с тяжёлыми и вредными условиями труда».

Приложение № 5 «Соглашение по охране труда».

Приложение № 6 «Перечень профессий, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем работниками в лице их представителя и является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребёнка детского сада № 130 (далее МБДОУ д/с № 130).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников образовательной организации установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации, заведующего **Ватуевой Ольги Анатольевны** (далее работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя уполномоченного лица от трудового коллектива (далее – уполномоченный) **Макаровой Елены Александровны**.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10-и дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. 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 работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с советом трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по **31.12.2024 г.** включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под

роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать Совету трудового коллектива организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников течение 5 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Совета трудового коллектива по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренно главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа Совета трудового коллектива.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган Совета трудового коллектива организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудовое законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении или расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий и графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом Советом трудового коллектива организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административного хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – от 20 часов в неделю до 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с Советом трудового коллектива.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Продолжительность рабочей недели - *пятидневная* непрерывная рабочая неделя с *двумя* выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье, а также праздничные дни.

3.6. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с Советом трудового коллектива организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному согласию в случае необходимости выполнения заведомо определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению (приказу) работодателя по письменному согласию работника, с дополнительной оплатой, оформлением дополнительного соглашения и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (Приложение № 1).

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет не менее 42 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день - 7 календарных дней;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом Совета трудового коллектива (*приложение №2*).

3.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.17. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников (супруга (супруги), отца, матери, сына, дочери, родного брата, родной сестры) и лиц, находящихся на его иждивении - 3 календарных дня;

-прохождения медицинского диспансерного обследования лиц предпенсионного возраста – 2 календарных дня.

3.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 14 календарных дней;
- для проводов родных детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – на срок, согласно медицинскому заключению;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.22. Выборный орган Совета трудового коллектива организации обязуется:

3.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.22.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.22.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 2 и 17 число в соотношении частей заработной платы: 40%-аванс, 60% -окончательный расчет ежемесячно.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем организации (приложение №3).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 25 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденному приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы сроком более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитаются денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности педагогического стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при изменении должностного оклада.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с

статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

V. О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

5.1 В соответствии с письмом Министерства просвещения РФ от 1 июня 2021 г. № 03-925 «О направлении методических рекомендаций по реализации образовательных программ дошкольного образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий» в МБДОУ д/с № 130 устанавливается возможность применения при реализации образовательных программ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при угрозе возникновения (или) возникновении отдельных ЧС, введении режима повышенной готовности или ЧС на всей территории Российской Федерации либо на ее части при невозможности перенесения сроков освоения образовательной программы дошкольного образования – необходимость осуществления реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (статья 108 Федерального закона № 273-ФЗ).

5.2 Работники МБДОУ д/с № 130 могут быть приняты или переведены на один из режимов дистанционной работы. Перевод на дистанционную работу осуществляется на срок, предусмотренный дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.3 Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

5.4 Временный перевод Работников на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя, на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу. Согласие Работников на временный перевод в таком случае получать не требуется.

5.5 Работникам может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в МБДОУ, условия указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре Работника.

5.6 Взаимодействие с дистанционным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб.

5.7 Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который Работник получает от непосредственного руководителя. Режим рабочего времени, оплата труда дистанционного работника определяется в трудовом договоре или дополнительном соглашении с сотрудником.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, учитывая ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

-при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

-в случае истечения срока действия квалификационной категории установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.5. Компенсировать работникам из категории: воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50% в месяц (постановление Ульяновской городской Думы).

6.2.6. Оказывать материальную помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка: в размере не более одного оклада.

6.2.7. Оказывать материальную помощь в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников: в размере должностного оклада.

6.2.8. Выплачивать единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда из фонда стимулирования в связи с юбилейной датой (начиная с 50-ти лет женщинам, 60 -лет мужчинам): в размере одного должностного оклада.

6.2.9. Предоставлять ежемесячные выплаты женщинам, работающим в организации, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет, в размере минимальной оплаты труда при наличии финансирования данных выплат из бюджета муниципального образования «Город Ульяновск».

6.2.10. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха беременным женщинам из числа сотрудников МБДОУ д/с № 130 при продлении (действии) распоряжения Губернатора Ульяновской области, приказа начальника Управления образования администрации города Ульяновска.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается *соглашение по охране труда (приложение №5)*.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 10%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда и предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательных организаций по охране труда к началу учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажей и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом – Советом трудового коллектива.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также два дня для прохождения диспансерного осмотра для сотрудников предпенсионного возраста.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учет.

7.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере

должностного оклада, если несчастный случай на производстве произошёл по вине работника.

7.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.

7.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда и осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

7.1.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VIII. ГАРАНТИИ

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности организации ее выборного органа Совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников образовательной организации, учитывать мнение Совета трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3. Соблюдать права работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.4. Не препятствовать представителям Совета трудового коллектива в посещении рабочих мест, на которых работают сотрудники, для решения уставных задач и представленных законодательством прав.

8.5. Безвозмездно предоставлять выборному органу Совету трудового коллектива организации помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.6. Предоставлять Совету трудового коллектива организации бесплатное пользование необходимыми для его деятельности оборудованием, средствами связи и оргтехники;

8.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютерной техники, необходимой для деятельности Совета трудового коллектива организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, предоставляемого выборному органу;

8.8. Предоставлять в бесплатное пользование Совету трудового коллектива организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения, организации отдыха, культурно-просветительской и физической оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

8.9. Не допускать ограничения гарантированных законом трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных неблагоприятных воздействий в отношении любого работника в связи с его членством в трудовом коллективе и (или) деятельностью.

8.10. Привлекать представителей выборного органа Совета трудового коллектива организации для осуществления контроля за правильным расходованием фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.11. Взаимодействие работодателя с выборным органом Совета трудового коллектива организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа Совета трудового коллектива организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителями образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.12 настоящего коллективного договора, с выборным органом Совета трудового коллектива организации после проведения взаимных консультаций.

8.12.С учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 115 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа Совета трудового коллектива организации производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.14. По согласованию с выборным органом Совета трудового коллектива организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.15. С предварительного согласия выборного органа Совета трудового коллектива организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговор в отношении работников организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников организации на другую работу в случае предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена Совета трудового коллектива организации, участвующего в разрешении коллективно трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.16. Члены выборного органа Совета трудового коллектива организации участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа Совета трудового коллектива организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусматривается увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.17. Члены выборного органа Совета трудового коллектива организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МБДОУ

9. Выборный орган организации - Совет трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителей в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.10. Информировать трудовой коллектив о своей работе.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении наград работникам образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании коллектива о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган, по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ.

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, их заключившими.

11.2. Ход выполнения пунктов и разделов настоящего коллективного договора в течение срока его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и представителей работников (Совет трудового коллектива) по предложению одной из сторон. Изменения и дополнения производятся по взаимному согласию сторон.

11.3. Договаривающиеся стороны обязуются:

11.3.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года, взаимно представляя для этих целей необходимую информацию.

11.3.2. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора стороны должны не позднее, чем в 2-недельный срок провести взаимные консультации по данному вопросу.

От работодателя:

Руководитель
МБДОУ д/с № 130



Ватуева О.А.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«20» декабря 2021 г.

От работников:

Уполномоченное лицо
трудового коллектива



Макарова Е.А.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

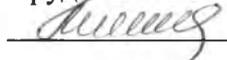
«20» декабря 2021 г.

Приложение № 1

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребёнка
детский сад № 130

«Согласовано»:

Уполномоченное лицо
трудоустройства

 / Макарова Е.А./

«Утверждаю»:

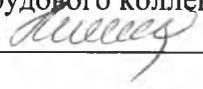
Заведующий

 /О.А.Ватуева/

	Заведующий	Зам.зав. по УВР	Зам.зав. по АХР	Главный бухгалтер
Понедельник	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00
Вторник	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00
Среда	9.00-18.00	9.00-18.00	8.00-17.00	8.00-17.00
Четверг	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00
Пятница	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00	8.00-17.00
Перерыв	12.00-13.00	12.00-13.00	12.00-13.00	12.00-13.00
	Контрактный управляющий	Воспитатели	Учитель- логопед	Инструктор по физической культуре
Понедельник	8.00-17.00	I смена 7.00-14.20 II смена 12.00-19.00	08.00-12.00	07.00-13.00
Вторник	8.00-17.00		08.00-12.00	12.00-19.00
Среда	9.00-18.00		08.00-12.00	07.00-12.00
Четверг	8.00-17.00		08.00-12.00	12.00-19.00
Пятница	8.00-17.00		08.00-12.00	7.00-12.00
Перерыв	12.00-13.00			
	Музыкальный руководитель	Педагог- психолог	Младшие воспитатели	Вахтер
Понедельник	13.00-18.30	14.00- 18.00	8.00-17.00	09.00-18.00
Вторник	7.00-15.00	13.00-18.00	8.00-17.00	09.00-18.00
Среда	13.00-18.30	-	8.00-17.00	09.00-18.00
Четверг	7.00.-15.00	13.00-18.00	8.00-17.00	09.00-18.00
Пятница	7.00-16.00	14.00-18.00	8.00-17.00	09.00-18.00
Перерыв	-	-	13.30-14.30	13.00-14.00
	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Машинист по стирке белья	Сторож	Бухгалтер
Понедельник	08.00-12.00	8.00-17.00	По графику с 18.00- 7.00; в выходные и праздничные с 7.00 до 7.00 следующего дня	8.00-17.00
Вторник	08.00-12.00	8.00-17.00		8.00-17.00
Среда	08.00-12.00	8.00-17.00		9.00-18.00
Четверг	08.00-12.00	8.00-17.00		8.00-17.00
Пятница	08.00-12.00	8.00-17.00		8.00-17.00
Перерыв		13.00-14.00		12.00-13.00

Приложение № 2

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития
ребёнка детский сад № 130

«Согласовано»:
Уполномоченное лицо
трудоого коллектива
 / Макарова Е.А./

«Утверждаю»:
Заведующий
 / О.А. Ватуева/



**Перечень должностей работников, которым может предоставляться
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий
день**

Количество дней дополнительного отпуска

1. Главный бухгалтер - 7 календарных дней;
2. Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе - 7 календарных дней;

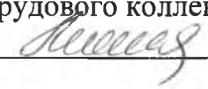
Расчетный листок за _____ 20_____

Учреждение: МБДОУ детский сад № 130									
ФИО							Статья финансирования		
К выплате:							Главный бухгалтер		
130Д000184									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:									
на "себя"		на детей		имущественных					
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
2014 Оклад по дням обл						НДФЛ исчисленный			
2014_За расширение зоны обслуживания фиксированной суммой обл									
2014_За интенсивн. и высок. результаты работы % обл									
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Перечислено в банк (аванс)			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за учреждением на конец месяца			

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребёнка детский сад № 130

«Согласовано»:

Уполномоченное лицо
трудового коллектива

 / Макарова Е.А./

«Утверждаю»:

Заведующий



/О.А.Ватуева/

Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда.

По результатам СОУТ от 26.11.2021 года в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребёнка детском саду № 130 определены 2 рабочих места вредными и опасными условиями труда:

1. Младший воспитатель- класс условий труда 3.1.
2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды- класс условий труда 3.1.

Предусмотренные компенсационные доплаты за вредные и опасные условия труда с 01.01.2022 года:

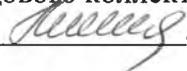
1. Младший воспитатель- 4% должностного оклада;
2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды - 4% должностного оклада.

Приложение № 5

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребёнка детский сад № 130

«Согласовано»:

Уполномоченное лицо
трудоу коллектива

 / Макарова Е.А./

«Утверждаю»:

Заведующий



 /О.А.Ватуева/

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребёнка детский сад № 130.**

Соглашение по охране труда

Администрация и трудовой коллектив детского сада заключили настоящее соглашение в том, что администрация образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране здоровья и созданию безопасных условий труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок	Ответственные
1	Проведение инструктажа по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.	Сентябрь, март 2 раза в год	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе
2	Организация ежегодного медицинского осмотра (за счёт средств работодателя)	1 раза в год	Медицинская сестра
3	Организация планового проведения санитарного минимума (за счёт средств работодателя)	1 раз в 2 года	Медицинская сестра
4	Огнезащитная обработка путей эвакуации	1 раз в 3 года	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе
5	Обеспечение работников спецодеждой, средствами защиты	постоянно	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе
6	Приобретение диэлектрических перчаток для электрических работ, ежегодная поверка	ежегодно	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе
7	Поверка огнетушителей	ежегодно	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе
8	Проведение СОУТ	2026	Заведующий
9	Выполнение мероприятий по улучшению условий труда по результатам СОУТ	2022	Заведующий

Приложение № 6

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития
ребёнка детский сад № 130

«Согласовано»:

Уполномоченное лицо
трудоого коллектива

 / Макарова Е.А./

«Утверждаю»:
Заведующий



/О.А.Ватуева/

Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, его размер

Перечень должностей, имеющих право на ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего по УВР
3. Воспитатель
4. Музыкальный руководитель
5. Инструктор по физическому воспитанию
6. Педагог-психолог

Перечень должностей, имеющих право на ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дня

1. Учитель – логопед

***Ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 29.11.2003г. №726,
от 11.05.2007г. №283, от 18.08.2008г. №617***



Пронумеровано пронумеровано и
скреплено печатью 19 (декабрь) лист
Заведующий О.А. Ватуева

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области
21 декабря 21 649
референт А. В. Антонов