

От работодателя:
От работодателя:
заведующий
Детским садом № 7
Н.В.Лазарева



666411, Иркутская область,
Жигаловский район,
с. Знаменка, ул. Магистральная, дом 4а.
тел. 8(39551)22-2-65

Председатель
Председатель
Профсоюзного комитета
Детского сада №7
 А.Н.Данилина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 на 2021 – 2024 годы

ПРИНЯТ
собранием трудового коллектива
Детского сада № 7
03.12.2021г. протокол № 2

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
Управлении экономики и труда в
Администрации муниципального
образования «Жигаловский район»
Регистрационный номер 142
от 08.12.2021г.

Консультант по охране труда Управления экономики и труда в Администрации
муниципального образования «Жигаловский район»

А.Ш.Колчанова

МО «ЖИГАЛОВСКИЙ РАЙОН»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
РЕГ № 142
08.12.2021
УПРАВЛЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ ОТ

2021 год

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и является основным нормативно-правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются коллектив работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7, именуемый далее «Работники» и заведующий Лазарева Наталья Витальевна, именуемый далее «Работодатель», совместно именуемые «Стороны».
- 1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значения и правовой характер договора и обязуются его выполнить.
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов составляющих его содержания, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает председателя профсоюзного комитета единственным представителем работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.
- 1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.
- 1.7. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.
- 1.8. В период действия коллективного договора председатель профсоюзного комитета содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.
- 1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляются лицами, уполномоченными работодателем и председателем профсоюзного комитета с подтверждением соответствующими документами. Дважды в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на собрании трудового коллектива работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада №7.
- 1.10. Основные права и обязанности сторон определены правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.11. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.
- 1.12. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению новых коллективных договоров.
- 1.13. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.
- 1.14. В случае реорганизации одной из сторон, подписавших договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1. В области труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях.

2.1.2. Работодатель выплачивает заработную плату за первую часть отработанного месяца 26 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую часть месяца Работодатель выплачивает 11 числа месяца, следующего за расчетным.

2.1.3. При выплате заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, он в письменной форме расчетным листком извещается о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.5. Установить все условия оплаты труда положением об оплате труда.

2.1.6. Размеры доплаты, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании «Положения об оплате труда, премировании, установлении доплат и надбавок работникам учреждения».

2.1.7. Компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от часовой оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

2.1.8. Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

2.1.9. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, следующие часы - двойного размера.

2.1.11. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с ст. 153 ТК РФ.

2.1.12. Доплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но не связанную с образовательным процессом, устанавливается в размере, не превышающем 15% минимального оклада (ставки).

Наименование	Размер
1. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но не связанную с образовательным процессом	
1.1. За составление и обсчёт меню, отчёт по питанию	До 15%
1.2. За ответственность по ГО и ЧС	До 15%
1.3. За ответственность по ОТ и ТБ	До 15%

2.1.13. Доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются в размерах:

Наименование	размер
1. Выплата за работу не входящую в	От минимального должностного оклада

должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом	(ставки)
1.1. Педагогическим работникам за заведование кабинетами при наличии паспорта (от миним. ставки)	15%

2.1.14. Ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в общеобразовательных учреждениях устанавливается в размере :

- до 3 лет работы - 20% минимального оклада (ставки);
- 3-5 лет работы - 10% минимального оклада (ставки);
- 5-7 лет работы - 5% минимального оклада (ставки);

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- работа в образовательном учреждении по специальности.

2.1.15. Ежемесячная надбавка работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности. Данная надбавка начисляется на должностной оклад.

2.1.16. Ежемесячная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется на всю заработную плату кроме стимулирующих выплат, установленных в абсолютном размере.

1. Надбавка:	80%
1.1 за непрерывный стаж работы	30%
1.2 районный коэффициент	30%
1.3 за работу в Жигаловском районе	20%

2.1.17. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, награждённым знаком «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», орден «Знак Почёта», Почётной грамотой Министерства Образования РФ, устанавливается в размере:

- 10% минимального оклада (ставки).

2.1.18. Размеры доплат могут быть уменьшены или отменены при невыполнении возложенных обязанностей. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.1.19. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ.

2.1.20. Производить выплату отпускных за 3 дня до ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, за исключением случаев предоставления отпуска работнику по его заявлению, поданному менее чем 3 дня до начала отпуска.

2.1.21. Работодатель обязуется эффективно и по назначению использовать труд работающих в Детском саду № 7 (условия оговорены трудовыми договорами).

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников работодатель и профком осуществляют:

- своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без задержек работникам пособий по государственному страхованию;
- выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

2.2.2. Одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительных четыре выходных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ). Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

2.2.3. Педагогическим работникам предоставляется льгота по коммунальным услугам за освещение, отопление, квартплата (статья 47 п. 8 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

2.2.4. Стороны считают следующее:

на основании письменного заявления сотруднику обязаны предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на бракосочетание – до 5 календарных дней;
- по случаю родов супруги – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер) – до 10 календарных дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребенка и более в возрасте до 14 лет, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней. Если оба родителя работают в муниципальных образовательных учреждениях, отпуск предоставляется каждому из них в удобное для него время.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ).

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Согласно правилам внутреннего трудового распорядка работникам устанавливается: для женщин работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях

образования, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; для мужчин – не более 40 ч в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож, кочегар), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.3. По графику пятидневной рабочей недели работают все работники учреждения.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам согласно графика.

4.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогам 42 календарных дня. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск всем работникам - 8 календарных дней (ст.116 ТК РФ). Поварам, рабочему по стирки и ремонту спецодежды (белья), подсобному рабочему ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – в соответствии с результатами специальной оценки труда (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета детского сада не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.6. За ненормированный рабочий день работникам предоставляется дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью три дня.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда; организовывать обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.4. Осуществлять контроль совместно с профсоюзным комитетом за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.6. Обеспечивать ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживания.

5.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования согласно графику.

5.2.1. Работодатель заключает с профсоюзным комитетом соглашения по охране труда, разрабатывает план мероприятий и обеспечивает выполнения комплекса предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда.

5.2.2. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст. 227–231 ТК РФ).

5.2.3. По улучшению условий охраны труда здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;
- создание нормального температурного режима в производственных помещениях.

5.2.4. ДОУ выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с обучением

6.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить 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 в порядке размеров, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173–176 ТК РФ.

Раздел 7. Гарантии деятельности уполномоченного по охране труда

7.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке уполномоченному по охране труда информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.2. Предоставлять уполномоченному по охране труда возможность проведения собраний, конференций. Выделять для этой цели помещение, право пользования средствами связи, оргтехникой.

7.3. Работодатель с учетом мнения уполномоченного по охране труда разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- об оплате труда (положение об оплате труда) (ст. 135 ТК РФ);
- о стимулирующих выплатах (положение о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет и т.д.) (ст. 144 ТК РФ);
- об оплате труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ), о нормировании труда (ст. 159 ТК РФ);
- об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования, о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ), о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ);
- о введении режима неполного рабочего времени (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях наличия причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- устанавливающие порядок разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- о проведении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о системе оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ), о конкретных размерах повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- перечень необходимых профессий и специальностей, требующих профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанным с загрязнением, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ).

7.4. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст.372 ТК РФ.

7.5. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов несут лица в соответствии со ст. 378 ТК РФ

Раздел 8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему

- 8.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.
- 8.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, должна уведомить другую сторону не позднее чем за семь дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.
- 8.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласованию сторон.
- 8.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.
- 8.5. Внесение изменений и дополнений производится на собрании трудового коллектива.

Раздел 9. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора

9.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными

законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

9.2. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 195, 234, 237, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

Раздел 10. Заключительные положения

10.1 Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. При приеме на работу работодатель и его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

Раздел 11. Приложения к коллективному договору

11.1 Приложения к коллективному договору являются его соответствующей частью, согласованы с профсоюзным комитетом.

11.2. К коллективному договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о распределении единого фонда оплаты труда;
- положение о премировании;
- перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;
- перечень должностей, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение бесплатно смывающих и обезжиривающих средств;
- соглашение по охране труда.

От работодателя:

заведующий
Детским садом №7



Н.В.Лазарева

От работников:
председатель профсоюзного
комитета Детского сада №7

А.Н. Данилина

