

От работодателя:
Заведующая МДОУ
Горно-Зерентуйский детский сад
«Сказка» Карелина В.А. В.А.
2021г



Представитель работников:
Представитель трудового коллектива
З.И.Коренева З.И.
2021г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Горно-Зерентуйского детского сада «Сказка»
на 2021 - 2023 год(ы)

Принят на собрании трудового коллектива
02 04 2021г
Протокол № 1

Зарегистрирован:

Администрация муниципального района «Нерчинско-Заводский район» Забайкальского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
« <u>5</u> » <u>04</u> 20 <u>21</u> г
Регистрационный № <u>4</u>
Подпись <u>Маслов</u>

От работодателя:
Заведующая МДОУ
Горно-Зерентуйский детский сад
«Сказка» Карелина В.А. _____
_____ 2021г
М. П.

Представитель работников:
Представитель трудового коллектива
З.И.Коренева _____
_____ 2021г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Горно-Зерентуйского детского сада «Сказка»
на 2021 - 2023 год(ы)

Принят на собрании трудового коллектива
_____ 2021г
Протокол № 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Горно-Зерентуйском детском саду «Сказка» (далее - Учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице заведующей МДОУ Горно-Зерентуйский детский сад «Сказка» Карелиной Валентины Алексеевны, именуемого далее «Работодатель», и работники организации в лице представителя коллектива МДОУ Горно-Зерентуйского детского сада «Сказка» Кореновой Зинаидой Иосифовной именуемого далее «Представитель коллектива».

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации:

- коллективный договор заключается на срок не более трех лет;
- автоматическая пролонгация коллективного договора законодательством не предусмотрена;
- стороны имеют право продлевать действие коллективного договора.

1.4. Работодатель признает Представителя коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим

интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Представителя коллектива:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при

поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

1.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ

И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. На основании Положения по оплате труда работников МДОУ Горно-Зерентуйский детский сад «Сказка» утвержденным приказом № 17-а от 09.02.18г и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, администрации Нерчинско-Заводского муниципального района утвержденным постановлением администрации АМР № 207-р от 13.10.2015г.:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) (ст. 131 ТК РФ).

2.1.2. Согласно ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается безналично путем перечисления на лицевой счет работника в банке за счет Работодателя до 15 и до 30 числа каждого месяца, и дальнейшего обезличивания путем помощью пластиковой карты.

2.1.3. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения работников детского сада (ст. 372 ТК РФ). Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений должны быть не ниже установленных

постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края».

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 07 декабря 2017 года № 38-П минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

2.1.6. Систему оплаты труда, систему стимулирования устанавливать в соответствии с Положением по оплате труда работников МДОУ Горно-Зерентуйский детский сад «Сказка» утвержденным приказом № 17-а от 09.02.18г и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, администрации Нерчинско-Заводского муниципального района утвержденным постановлением администрации АМР № 207-р от 13.10.2015г.

2.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам работников производить компенсационные выплаты.

2.1.8. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон с учетом объема дополнительной работы.

2.1.9. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00ч) производить доплату в размере 35 процентов оклада за работу в нормальных условиях.

2.1.10. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.11. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки: исправное состояние помещений, оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 173 – 177 ТК РФ).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и

размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 ТК РФ).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. (ст. 178 ТК РФ).

2.3.4. Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с (ст. 178 ТК РФ):

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.3.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним

сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

2.3.6 При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

2.3.7. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

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 работодателю не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

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 информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение №2).

4.2. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). (Приложение № 2).

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.30 до 13.00 ч.

4.4. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Приложение № 4).

4.5. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

4.7. По **соглашению** между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Стороны пришли к соглашению о недопустимости проведения в вечернее время педагогических советов. Продолжительность педагогических советов не более 2-х часов.

4.9. Составление графика занятий с воспитанниками осуществлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

4.10. Устанавливать педагогическую нагрузку не менее ставки и сохранять её на протяжении учебного года, за исключением случаев сокращения групп, или численности воспитанников.

4.11. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, в соответствии с графиком отпусков, утвержденному работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным

работодателем с учетом мнения не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

В соответствии со статьей 120 Трудового кодекса РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, продолжительность ежегодного основного отпуска которых составляет 42 календарных дня.

4.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (Приложение № 6).

4.15. Предоставлять работникам, в том числе внешним совместителям, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в организации расположенной в южных районах Забайкальского края в количестве 8 календарных дней.

4.16. По желанию Работника предоставлять отпуск по частям.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.19. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.20. Предоставлять дополнительно отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, установленных ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

- в связи с проводами члена семьи в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи со смертью родных и близких – 5 дней.
- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- регистрация брака работника – 2 календарных дня.

4.21. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, приказах.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

5.1.1. Применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

5.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.1.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

5.1.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 7), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 8), прошедших обязательную сертификацию работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, с учетом мнения работников и количества в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение №9); выдача спец.питания машинистам-кочегарам в денежном выражении ,за 1 смену 0,5 литра молока по рыночной стоимости молока.

5.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.7. Выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

5.1.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.1.9. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

5.1.10. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.11. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.12. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников детского сада

5.1.13. Условия и охрану труда женщин, в том числе, ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (ст. 96 ТК РФ)

5.1.14. Условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

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

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и

здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

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

5.3. Ответственность за Охрану труда в организации возложена на заведующую ДОУ Карелину В.А.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязуется:

6.5. Работодатель с учетом мнения работников по согласованию рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) до 15(аванс) с 16 по 31 заработная плата каждого месяца.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после подписания.

9.5. Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

9.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

9.8. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложение №1
к коллективному договору

Размер выплат при выполнении работ
с вредными и/или опасными условиями труда

№	Должность	Вид работ с вредными и /или опасными условиями труда	Размер компенсационных выплат, %
1	Повар	Повышенная температура воздуха в производственных помещениях (работа у горячей плиты)	10
		Горячий цех	20
2	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	За работу с дезинфицирующими	10
3	Воспитатель	Согласно СОУТ	4
4	Машинист кочегар котельной	Согласно СОУТ	4
5	Помощник воспитателя	Согласно СОУТ	4
6	Уборщик служебных помещений	Согласно СОУТ	4

Приложение №2

Категории работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени

№	Должность	Продолжительность рабочего времени, ч
1	Воспитатель	36
2	Заведующая	36
3	Повар	36
4	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды(белья)	36
5	Помощник воспитателя	36
6	Главный бухгалтер	36

Приложение №3
к коллективному договору

Список должностей, по которым установлена сменная работа

№	Должность
1	Воспитатель
2	Повар
3	Машинист кочегар котельной
4	Сторож

Приложение № 4
к коллективному договору

Список должностей, которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно

№	Должность
1	Воспитатель

Приложение №6
к коллективному договору

Список
должностей, которым предусматривается бесплатная выдача специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Должность	Наименование СИЗ	Срок носки в месяцах
1	Сторож	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
		Фартук х/б с нагрудником	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	2
		Плащ непромокаемый	36 (2 года)
		Куртка на утепляющей прокладке	36 (2 года)
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	36 (2 года)
		Галоши на валенки	24
2	рабочий по стирке и ремонту спецодежды(белья)	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
		Фартук х/б с нагрудником	6
		Сапоги резиновые	12
		Перчатки резиновые	дежурные
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	3
3	уборщик служебных помещений	Халат х/б или халат из смешанных тканей	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	2
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - Сапоги резиновые - Перчатки резиновые	12 6
4	Машинист кочегар котельной	- перчатки с полимерным покрытием - Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - очки защитные - средства индивидуальной защиты органов дыхания	12 пар 1 шт До износа До износа

**Нормы
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств**

Основание	Должность	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Постановление Минтруда и соцразвития от 04.07.2003 № 45	Сторож	МЫЛО	200 г
	рабочий по стирке и ремонту спецодежды	МЫЛО	200 г
	уборщик служебных помещений	МЫЛО	200 г
	повар	МЫЛО	200 г
	воспитатель	МЫЛО	200 г
	Машинист кочегар котельной	МЫЛО	200г

НОРМЫ

бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Основание	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 № 357-н	Сторож	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук х/б с нагрудником	1
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Плащ непромокаемый	1 на 3 года
			Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 на 2 года
			Галоши на валенки	1 пара на 2 года
2	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 № 357-н	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды(белая)	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук х/б с нагрудником	2
			Сапоги резиновые	1 пара
			Перчатки резиновые	дежурные
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
3	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 № 357-н	уборщик служебных помещений	Халат х/б или халат из смешанных тканей	1
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - Сапоги резиновые - Перчатки резиновые	1 пара 2 пары
4	Приложение к приказу Мин.труда и соц.защиты РФ от 09.12.2014г №997 п.116	Машинист котельной	- перчатки с полимерным покрытием - Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - очки защитные - средства индивидуальной защиты органов дыхания	12 пар 1 шт До износа До износа

Список
должностей, которым предусматривается бесплатная выдача санитарной одежды

№	Основание	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	
1	СанПиН 2.4.1.2791-10	воспитатель	халат	2 до износа	
2		Помощник воспитателя	фартук для раздачи пищи	2 до износа	
			косынка для раздачи пищи	2 до износа	
			халат для уборки помещений	2 до износа	
			костюм или халат	2 до износа	
3		повар	косынка	2 до износа	
			костюм	2 до износа	
			фартук	2 до износа	

Соглашение по охране труда
между администрацией МДОУ Горно-Зерентуйский детский сад «Сказка»
и работниками МДОУ Горно-Зерентуйский детский сад «Сказка»
на 2021-2023гг

Заведующая МДОУ Горно – Зерентуйский детский сад «Сказка» Карелина Валентина Алексеевна и представитель работником МДОУ Горно - Зерентуйский детский сад «Сказка» Коренева Зинаида Иосифовна заключили настоящее соглашение по охране труда на 2021-2023гг

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МДОУ Горно-Зерентуйский детский сад «Сказка»

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с представителем работников.

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующей детским садом и представителем работников.

2. 2. Обязательства администрации:

1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.

2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

3. Обеспечивает выдачу работникам средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.

4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в детском саду.

5. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест.

6. Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджета ДОО

7.Контролирует выполнение к 01.10 текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время

8.Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытового помещения.

9.Контролирует порядок на территории детского сада.

10.Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

11.Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации

3. Обязательства представителя работников:

1.Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

2.Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

3.Принимает участие в работе комиссии по принятию детского сада к новому учебному году.

4.Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

5.Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по ОТ.

6.Контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу детского сада

7.Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

8.Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

4. Взаимные обязательства администрации и представителя работников:

1.Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

2.Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников детского сада.

5. Перечень мероприятий по охране труда

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1.	Обучение и проверка знаний по охране	Ноябрь	Карелина В.А.

	труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 13.01. 2003 № 1 / 29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций».		
2.	Организация уголка по охране труда, приобретение необходимых наглядных пособий, проведение выставок по охране труда	В течение года	Карелина В.А
3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и профессиям..	Август- сентябрь	Карелина В.А.
4.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте.	Август	Карелина В.А.
5.	Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений на соответствие безопасности эксплуатаций.	Ноябрь Март	Комиссия
6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	В течение года	Комиссия
7.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников МДОУ .	Ноябрь	Комиссия

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Предварительные и медицинские осмотры работников детского сада	Июль-август	Карелина В.А.
2.	Оборудование групп аптечками первой медицинской помощи	В течение года	Карелина В.А.
3.	Оборудование рабочих мест.	В течение года	Карелина В.А.

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Выдача специальной одежды, средств индивидуальной защиты	1 раз в год	Карелина В.А.
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	По мере необходимости	Карелина В.А.

Мероприятия по пожарной безопасности

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Разработка, утверждение инструкций о	Ноябрь	Карелина В.А.

	мерах пожарной безопасности.		
2.	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, журналом учета первичных средств пожаротушения	Сентябрь	Карелина В.А.
3.	Разработать и обеспечить школу инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	Август	Карелина В.А.
4.	Выполнение работ по эксплуатации пожарной сигнализации	Август	Карелина В.А.
5.	Организация обучения работающих и воспитанников мерами обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	В течение года	Карелина В.А.
6.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	Август	Карелина В.А.
7.	Содержание запасных эвакуационных выходов в надлежащем состоянии.	В течение года	Карелина В.А.

От администрации:

Заведующая

_____ Карелина В.А.

От работников:

Представитель работников:

_____ З.И.Коренева