

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»

Трошина Н.В.

“ 18 ” 03 20 25 г.



ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников

МБДОУ «Детский сад № 8»

Доронина С.И.

“ 18 ” 03 20 25 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №8»

Срок действия с 18.03.2025г. по 18.03.2028 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»

Трошина Н.В.

« 18 » 03 20 15 г.



ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников

МБДОУ «Детский сад № 8»

Доронина С.И.

« 18 » 03 20 15 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №8»

Срок действия с 18.03.2025г. по 18.03.2027 г.

Нижегородская область

г. Балахна

2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем и заключенный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 8» в лице заведующего **Трошиной Натальи Васильевны**, именуемый далее «Работодатель», и работники МБДОУ «Детский сад № 8», именуемые далее «Работники», в лице представителя трудового коллектива **Дорошиной Светланы Ильиничны**.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МБДОУ, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата коллектива;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- обеспечивать эффективное управление образовательным процессом в МБДОУ,
- сохранять имущество МБДОУ;
- добиваться стабильного финансового положения МБДОУ;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работникам организации;
- информировать трудовой коллектив:
 - о перспективах развития МБДОУ,
 - о штатах МБДОУ,
 - о бюджете МБДОУ.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ ОБЯЗУЕТСЯ:

- представлять интересы всего трудового коллектива;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- проводить соответствующую работу по своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего трудового коллектива, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество МБДОУ, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ.

1.7. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.11. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании трудового коллектива и регистрации в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 16.03.2018 № 162 «Об утверждении Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, заключенных на территории Нижегородской области, и осуществления контроля за их выполнением».

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) не более 5 лет (ст.58,59 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора ст.68 ТК РФ.

2.2. При заключении Трудового договора в соответствии со ст. 65 ТК РФ необходимы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии ТК РФ, иным федеральным законом не

допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

➤ справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

➤ при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. 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.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя - шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые

поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
- срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласию сторон в письменной форме.

2.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (статья 66.1 ТК Кодекса).

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.7. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения:

- а) ликвидация организации;
- б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):
 - 10% и более - в течение трех месяцев;
 - 15% и более - в течение шести месяцев;
 - 20% и более - в течение года.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание,
 - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).
- Дополнительно к условиям действующего законодательства, пользуются педагогические работники, имеющие первую и высшую квалификационную категории по итогам аттестации педагогических работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 8» (ст. 91 ТК РФ)

3.2. В МБДОУ «Детский сад № 8» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов - младшим воспитателям, другим категориям работников (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ):

- 20 часов в неделю - учителю-логопеду, учителю-дефектологу,
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю,
- 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре,
- 25 часов в неделю - воспитателю группы компенсирующей направленности и комбинированной направленности,
- 36 часов в неделю - воспитателю группы общеразвивающей направленности, старшему воспитателю, педагогу - психологу.
- 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования.

3.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для лиц, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

3.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 2) (ст. 119 ТК РФ).

3.5. По желанию работника, с его письменного заявления, он может работать по совместительству за пределами основного рабочего времени, как внутри, так и за пределами МБДОУ.

3.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх

оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).

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.

3.7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующим МБДОУ по согласованию с представителем работников МБДОУ, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном (ст.123, 372 ТК РФ).

3.9. Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

3.10. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня или 56 календарных дней (приложение № 1). (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

3.11. Работникам МБДОУ за счёт экономии фонда заработной платы по согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска и по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- > на похороны близких родственников (родители, дети, муж, жена) – 3 календарных дня,
- > бракосочетание работника — 1 календарный день,
- > при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарный день.,

3.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.14. Работникам МБДОУ предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ:

- > 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.
- > Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и

органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемых учреждением и уставом учреждения.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

➤ Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

➤ Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

➤ Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

3.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время повременно с воспитанниками. Время отдыха и питания других

работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

3.17. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.18. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

3.19. Все виды отпусков предоставляются в календарных днях.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представителем работников МБДОУ.

4.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 8", включает:

- минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам;
- надбавки, доплаты к минимальным окладам по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, а так же от нагрузки;
- условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера отдельным категориям работников:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- за особые условия труда производственного характера.

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество и выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

Стимулирующие выплаты (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество и выполняемых работ) педагогическим работникам устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогического работника.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям

4.9. Оплата труда в МБДОУ производится два раза в месяц. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме в валюте РФ (рублях) не реже чем 2 раза в месяц и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника:

- за первую половину месяца – 22 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – 7 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.11. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.12. Педагогическим работникам выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

4.13. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других

выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.15. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

4.16. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Дошкольное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Разработку и внедрение Системы управления охраной труда.

5.2.2. Создание условий для осуществления общественного контроля в области охраны труда уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда - председателем совета трудового коллектива, в том числе в рабочее время.

5.2.3. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного по охране труда в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, соответствие локальных нормативных актов, нормативно-технической документации нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим требования охраны труда.

5.2.4. Внедрение современных принципов эргономики, стандартов рабочего места, материально-технического оснащения, обеспечивающих безопасность и эффективность деятельности Работников.

5.2.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку с ежегодной актуализацией, контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также реализацией запланированных мероприятий с целью улучшения условий труда. 5.2.6. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников, не являющихся государственными гражданскими служащими, в установленном порядке с измерениями параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты, предоставление Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с локальными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения совета трудового коллектива.

5.2.8. Планирование, финансирование и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе предусмотренных перечнем ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

5.2.9. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест, при организационно штатных изменениях.

5.2.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.11. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.2.12. Выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, гигиеническое воспитание и обучение Работников.

5.2.13. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений до устранения такой угрозы.

5.2.14. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований не по вине Работников.

5.2.15. Проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья Работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы информирования Работников о правах в системе обязательного медицинского страхования, а также обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств Работодателя отдельных категорий Работников.

5.2.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим, создание и оборудование санитарных постов с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи.

5.2.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Ежегодный анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.19. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.20. Формирование у Работников культуры здорового образа жизни, осуществление профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

5.3. Работники обязаны:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.1. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.3.2. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.3.5. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.3.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной им ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.4. Организация диспансеризации работников, (далее в настоящем пункте – работники):

5.4.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего подпункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.4.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

5.4.3. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

➤ Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- организовать на подведомственных объектах изучение и выполнение правил противопожарного режима всеми работниками учреждения;
- установить в жилых, медицинских, административных, складских и вспомогательных помещениях строгий противопожарный режим (условия проведения огневых работ, правила

- пользования электронагревательными приборами и т. п.) и постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками, а также получателями социальных услуг;
- организовать разработку и своевременное осуществление мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей на случай возникновения пожара;
 - обеспечить содержание в постоянной исправности систем противопожарной защиты (противопожарного водопровода, установок сигнализации, автоматического пожаротушения и др.). В случае неисправности или выхода из строя этих систем принимать меры к приведению их в работоспособное состояние;
 - организовать противопожарную подготовку работников учреждения;
 - обеспечить разработку планов действий работников на случай возникновения пожара и организовывать не реже одного раза в квартал практические тренировки по обработке этих планов;
 - разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
 - проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
 - включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
 - содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
 - оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
 - предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Работодателя необходимые силы и средства;
 - обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Работодателя;
 - предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях Работодателя пожарах и их последствиях;
 - незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
 - содействовать деятельности добровольных пожарных.
- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности Работников учреждения, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:
- обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;
 - знать пожарную опасность товаров, а также оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;
 - следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;
 - знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;
 - разъяснить работникам учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.
- Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.
- Нарушение (невыполнение и ненадлежащее выполнение) требований правил пожарной безопасности влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

6.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников учреждения не реже 1 раза в 3 года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

6.2. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы педагогических работников МБДОУ.

6.3. Стороны договорились, что работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в случаях и размерах, предусмотренных со ст. 173 - 177 ТК РФ.

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

6.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда, работникам МБДОУ выплачивается материальная помощь.

7.2. Стороны договорились, что при наличии экономии средств бюджетных ассигнований на оплату труда, могут быть рассмотрены заявления в индивидуальном порядке на выплату материальной помощи при стихийном бедствии, заболевании, смерти ближайших родственников и по другим уважительным причинам, подтверждающимся документами.

Работникам ДОУ может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- на похороны близких родственников –100 % минимального должностного оклада;
- на похороны работника –100 % минимального должностного оклада;
- к 50, 55, 60 – летним юбилеям - 50 % минимального от должностного оклада при стаже работе в учреждении не менее 3-х лет;
- в случае потери имущества в результате стихийного бедствия (пожара) - 100% минимального должностного оклада;
- к ежегодному отпуску – 50% минимального должностного оклада.

7.3. Материальная помощь не выплачивается:

- Работникам, уволенным и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году в образовательное учреждение;
- Работникам, уволенным по инициативе руководителя, кроме случаев, указанных в п. п. 1,2,4 ст.81 ТК РФ.

7.4. В случае если указанным работникам материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

7.5. В МБДОУ устанавливаются следующие нормы морального и материального поощрения:

- объявление благодарности,
- почетная грамота МБДОУ;
- другие формы и методы поощрения.

7.6. Работодатель ходатайствует перед Фондом Социального Страхования РФ:

- о приобретении санаторно-курортных путевок работникам МБДОУ,
- об обеспечении путевками в летние оздоровительные лагеря детей работников МБДОУ.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно, как и все возможные его изменения, в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области в семидневный срок со дня подписания.
- 8.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами.
- 8.4. Работодатель и Представитель работников трудового коллектива о результатах своей работы доводят до сведения работников на собраниях, проводимом 1 раз в год. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.
- 8.5. Представитель работников Трудового Коллектива, подписавший договор, для контроля за его выполнением:
- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
 - запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;
 - заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.
- 8.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.
- 8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 8.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.
- 8.9. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.
- 8.10. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает с силу со дня его подписания сторонами.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»

 Трошина Н.В.

"18" 03 2015 г.

**ОТ РАБОТНИКОВ**

Представитель работников

МБДОУ «Детский сад № 8»

 Доронина С.И.

"18" 03 2015 г.

Приложение 1
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 8»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ДАЮЩИХ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ УДЛИНЁННЫЙ
ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1	Воспитатель группы общеразвивающей направленности	42
2	Воспитатель группы компенсирующей, комбинированной направленности	56
3	Музыкальный руководитель	56
4	Учитель-логопед	56
5	Учитель-дефектолог	56
6	Педагог-психолог	56
7	Инструктор по физической культуре	56
8	Старший воспитатель	42
9	Заведующий МБДОУ	42

Основание: Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»

Трошина Н.В.

« 18 » 03 20 25 г.

**ОТ РАБОТНИКОВ**

Представитель работников

МБДОУ «Детский сад № 8»

Доронина С.И.

« 18 » 03 20 25 г.

Приложение 3

к Коллективному договору

МБДОУ «Детский сад № 8»

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты работников МБДОУ «Детский сад №8»

(ПРИКАЗ от 29 октября 2021 г. N 767н

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНЫХ ТИПОВЫХ НОРМ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ», СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»)

№ п/п	Пункт типовых отраслевых норм	Наименование профессии (должности)	Средства индивидуальной защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Нормативные акты
1	3594	Повар детского питания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	4732	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
				Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Средства	Обувь специальная для	1 пара	

			защиты ног	защиты от механических воздействий (истирания)		
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3	4031	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4	4933	Дворник (уборщик территорий)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
				Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
				Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	3677	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			Средства	Обувь специальная для	1 пара	

			защиты ног	защиты от механических воздействий (истирания)		
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	П. 3.1.9.			Халат светлых тонов	2 шт	СП 2.4.3648-20
				Колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи	2 шт.	«Санитарно-эпидемиологические
				Фартук	2шт	требования к
				Фартук для мытья посуды	1 шт.	организациям
				Халат для уборки помещений	2 шт.	воспитания и
						обучения,
						отдыха и
						оздоровления
						детей и
						молодежи»
6	4030	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
				Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
				Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
7		Кухонный работник		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
				Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

				Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
				Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
				Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
8	1511	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»

Трошина Н.В.

20.10.21 г.



ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников

МБДОУ «Детский сад № 8»

Доронина С.И.

20.10.21 г.

"18" 10/21

Приложение 4
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 8»

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, по которым должны выдаваться смывающие средства для работников

МБДОУ «Детский сад №8»

(ПРИКАЗ от 29 октября 2021 г. N 767н

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНЫХ ТИПОВЫХ НОРМ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ», СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»)

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на работника в месяц
1	Младший воспитатель	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 гр
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл
			Средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместе с средствами гидрофильного гидрофобного действия 100 мл

		При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия	100 мл
		При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл
	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр		250 мл или 200 г	
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл		100 мл	
2	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 г
Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа			100 мл	
Средства комбинированного (универсального) действия			при попеременн воздействии водорастворимы водонерастворим материалов и веществ, указанн в таблице, вмест средств гидрофильного гидрофобного действия 100 мл	
Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл 250 мл или 200 г	

3	Дворник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	
Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа			100 мл	
Средства комбинированного (универсального) действия			при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл	
4	Кладовщик	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 гр
Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа			100 мл	
Средства комбинированного (универсального) действия			при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл	
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл	
Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр		250 мл или 200 гр		
Дерматологические средства	100 мл			

			индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	
5	Кухонный работник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250
Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа			100	
Средства комбинированного (универсального) действия			при вод вод м вещ в т гид г	
Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		Средства гидрофобного действия	100	
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	250	
		Дерматологические средства	100	

			индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	
		Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
6	Повар	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 г
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл
			Средства комбинированного (универсального) действия	при попеременн воздействии водорастворимы водонерастворим материалов и веществ, указанн в таблице, вмест средств гидрофильного гидрофобного действия 100 мл
		При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл
			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	250 мл или 200 г
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100 мл
7	Сторож	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 гр
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего	100 мл

			(восстанавливающего) типа	
			Средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл
8	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 гр
Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа			100 мл	
Средства комбинированного (универсального) действия			при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл	
Краска, эмаль, лак		Средства гидрофильного действия	100 мл	
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 гр	
		Средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	200 мл	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа,	100 мл	
Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести и		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа,	100 мл	
		Средства комбинированного (универсального) действия	при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых	

КОВ
Ликов
№ 8"
С.И.

		другие		материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100 мл
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250 мл или 200 гр
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа,	100 мл

1	Ванная	31.08.2018
2	Туалет	31.08.2018
3	Кухня	31.08.2018
4	Спальня	31.08.2018
5	Коридор	31.08.2018
6	Входная группа	31.08.2018
7	Лестничная клетка	31.08.2018
8	Лифты	31.08.2018
9	Подвал	31.08.2018
10	Уличный двор	31.08.2018
11	Историческая застройка	31.08.2018
12	Сад	31.08.2018
13	Парк	31.08.2018
14	Улицы	31.08.2018
15	Историческая застройка	31.08.2018
16	Калиты	31.08.2018
17	Калиты	31.08.2018
18	Рабочие места обслуживающего персонала	31.08.2018
19	Небюджетное обслуживание	31.08.2018
20	Кухонный сервис	31.08.2018

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»
Трошина Н.В.
20 05 г.

ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников
МБДОУ «Детский сад № 8»
Доронина С.И.
« 18 » 03 2025 г.

Приложение 5
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 8»

НИКОВ
отников
сад № 8»
на С.И.
г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым проведена специальная оценка условий труда (СОУТ)
в МБДОУ «Детский сад №8»

№ п/п	Должность	Класс 2. Дата установки	Класс 3. Подкласс 3.1 Дата установки
	Воспитатель	23.10.2020 (4 чел.) 18.10.2021(2 чел.)	
	Учитель-логопед	5.09.2019	
	Музыкальный руководитель	5.09.2019	
	Педагог-психолог	5.09.2019	
	Дворник	5.09.2019	
	Сторож	18.10.2021	
	Заведующий	31.08.2018	
	Старший воспитатель	31.08.2018	
	Младший воспитатель		31.08.2018
0	Заведующий хозяйством	31.08.2018	
1	Рабочий по стирке и ремонту специальной одежды		31.08.2018
2	Специалист по охране труда	31.08.2018	
3	Повар		31.08.2018
4	Учитель-дефектолог	23.10.2020	
5	Инструктор по физической культуре	23.10.2020	
6	Калькулятор	31.08.2018	
7	Кладовщик	10.03.2025	
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		10.03.2025
9	Педагог дополнительного образования	10.03.2025	
0	Кухонный рабочий		10.03.2025

ПРИНЯТ

на общем собрании трудового коллектива

МБДОУ «Детский сад № 8»

Протокол № 5 от «18» 03 2025 г.