

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «ДСКВ №120»
_____ Т.Н.Шувалова.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ «ДСКВ № 120»
_____ Н.И. Хромовских

Принято собранием трудового коллектива
Протокол № 3 от «22» 05. 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 120»
муниципального образования города Братска.
на 2018 - 2021 годы.

г. Братск 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 120» муниципального образования города Братска (далее Учреждение). Коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Конституцией РФ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а так же дополнительные положения, улучшающие условия труда, его оплату, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией. Условия работников, не урегулированные или не полностью урегулированные, определяются трудовым законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- 1) работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Шуваловой Татьяны Николаевны;
- 2) работодатель в лице заведующего – Хромовских Надежды Ивановны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- 1) учет мотивированного мнения профкома;
- 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Уменьшение или увеличение объема выполняемой работы сотрудников по сравнению с объемом работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.5. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ)).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, повышения квалификации по программам профессиональной подготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

3.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

3.3.7. При проведении аттестации на соответствие должности характеристики на работников членов профсоюза направлять в профком для получения мотивированного мнения последнего.

3.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам повышающий коэффициент за квалификационную категорию согласно Положению об оплате труда работникам МБДОУ «ДСКВ № 120». Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. А в случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). РФ).

Считать массовым высвобождением расторжения по инициативе работодателя трудового договора с работниками в связи с ликвидацией образовательной организации или ее реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников, в соответствии со следующими критериями:

- 1) ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- 2) сокращение численности или штата работников образовательной организации в течении 30 календарных дней, но:
 - не менее 10 человек в образовательной организации, расположенной в городском населенном пункте;
 - не менее 3 человек в малокомплектной образовательной организации.(«Отраслевое соглашение по регулированию социально – трудовых отношений в сфере образования города Братска на 2018-2020 годы»
Заключено в городе Братске 29.12.2017г. Зарегистрировано министерством труда и занятости Иркутской области 22.01.2018г № 349).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список, сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а также по п.п. 3 и 5 ч.1 ст.81 производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ), направив в профсоюзный орган до принятия окончательного решения проект соответствующего приказа с приложением копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду используемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательной организации;

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);
- проработавших в данной организации более десяти лет;
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования (на бюджетной основе);
- совмещающих работу с обучением образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
 - лица, трудовой договор с которыми был, расторгнут по сокращению численности или штата работников организации, имеют преимущественное

право на трудоустройство и возвращению в образовательные организации в случае открывшихся вакансий. («Отраслевое соглашение по регулированию социально – трудовых отношений в сфере образования города Братска на 2018-2020 годы» Заключено в городе Братске 29.12.2017г. Зарегистрировано министерством труда и занятости Иркутской области 22.01.2018г № 349).

-не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии;

4.6.3. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора. («Отраслевое соглашение по регулированию социально – трудовых отношений в сфере образования города Братска на 2018-2020 годы» Заключено в городе Братске 29.12.2017г. Зарегистрировано министерством труда и занятости Иркутской области 22.01.2018г № 349).

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется статьей 91 ТК РФ, статьей 47 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, Правилами внутреннего трудового распорядка, календарным учебным графиком, расписанием непосредственной образовательной деятельности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «ДСКВ № 120». Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливается 36 часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

5.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени или учебной нагрузки является сверхурочной.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в соответствии с медицинским заключением установленной формы. **5.6.** Составление расписания непосредственной образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего значительных перерывов между занятиями.

5.6. В каждом календарном году сотрудник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (ст.123 ТК РФ), утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.7.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с работником и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения по договоренности или по согласованию с администрацией.

5.7.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством по согласованию сторон.

5.7.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.7.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.7.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной, удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ) (Приложение № 3)

5.7.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

5.7.8. Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ) предоставляются работникам:

1) занятых на работах с вредными условиями труда на основании специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ);

2) работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Приложение № 3).

5.7.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику

по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 2) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 3) по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.7.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работе с вредными условиями труда.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Любая педагогическая работа не должна увеличивать продолжительности рабочего времени педагога, установленного за ставку заработной платы (пропорционально учебной нагрузке), либо должностного оклада. Проведение заседаний педагогического совета, общих собраний трудового коллектива осуществляется в пределах установленной учебной нагрузки или рабочего времени по занимаемой должности (Пр. Минобрнауки России от 24 дек. 2010 г. № 2075)

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 16 календарных дней;

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- работающим инвалидам - 60 дней;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома - 1 день;

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ст.335 ТК РФ.

5.11. Всем работникам предоставлять выходные дни. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.14. Работа в ночное время – время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Доплата за работу в ночное время оплачивается в размере 35% от рассчитанного за час работы оклада за каждый час работы в ночное время (раздел V, п. 3г. «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 120» муниципального образования города Братска.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в Учреждении на основе Положения об оплате труда работников МБДОУ «ДСКВ № 120».

В положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда применяют с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок (зарплаты) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах заработной платы педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
 - продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
 - определения размеров выплат компенсирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
 - определения размеров выплат стимулирующего характера на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;
 - установления работникам следующих выплат:
 1. молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности в образовательных организациях в размере: в первый год – 20% минимального оклада (ставки), во второй год – 15% минимального размера оклада (ставки), в третий год – 10% минимального размера оклада (ставки) на основании документа об образовании и (или) о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
 2. работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в составе СССР в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада);
 3. работникам, имеющим учебные степени; кандидат наук 50% минимального размера оклада (ставки заработной платы), доктор наук 100% минимального размера оклада (ставки заработной платы).
- 6.2.** Заработная плата работника Учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и определяется в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
- 6.3.** Характеристика условий труда, размер оклада, размеры повышающих коэффициентов к окладу, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнение к трудовому договору), заключаемый (заключаемое) с работником Учреждения.
- 6.4.** Заработная плата работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой с применением тарифной системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работы той же квалификации.
- 6.5.** Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год, за счет средств областного бюджета.

6.6. Порядок и условия установления окладов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат работникам МБДОУ «ДСКВ № 120» устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 120» муниципального образования города Братска.

6.7. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДСКВ № 120».

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

-составных частей заработной платы, причитающейся ему за ответствующий период;

-размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

-размеров и оснований произведенных удержаний;

-общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру учета мнения (согласования) профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.10.2 Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 30-е число за первую половину отработанного месяца и 15-е число следующего за отработанным месяцем, за вторую. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем она производится накануне .

6.10.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случаях приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.10.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10.5. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ), кроме того:

- оплачивать время простоя по вине работодателя в размере 2/3 средней заработной платы работника;
- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки); предусмотрено ст.157 ТК РФ.

6.11. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ,

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении на период работы в Учреждении.

7.2. Организует в учреждении питание сотрудников. Организация питания сотрудников носит заявительный характер.

7.3. Обеспечивает периодическое прохождение бесплатных (за счёт учреждения) медицинских осмотров тем работникам, для которых они являются обязательными.

7.4. Производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а так же расходов, связанных с переездом, для лиц, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования города Братска и муниципальных учреждений города Братска и неработающих членов их семей руководствуясь Постановлением администрации МО г. Братска № 1130 от 26.07.2017 года с учетом изменений внесенных Постановлением № 653 от 16.05.2018 года и Постановлением администрации МО г. Братска от 26.07.2017 N 1131).

VIII .ОХРАНА ТРУДА.

8. Обязательства работодателя.

Работодатель обязуется обеспечить:

8.1. Финансирование мероприятий по охране труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

Реализовать комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (приложение № 7).

8.2. Разрабатывать совместно с первичной профсоюзной организацией Учреждения положения об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение 9).

8.3. Создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового кодекса РФ).

Стороны договорились, что в Учреждении из обученных работников создается комиссия по охране труда. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а так же организует проверки условий и охраны труда на рабочем месте и информирует работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разработке коллективного договора (соглашения) по охране труда.

8.3.1. Каждые полгода комиссия по охране труда выполняет проверку «Соглашения по охране труда между работниками и администрацией учреждения»

8.4. Назначение ответственного по охране труда в Учреждении.

8.4.1. Ответственный по охране труда осуществляет и обеспечивает непосредственную организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, устанавливает круг обязанностей работников по охране труда и технике безопасности, контролирует ведение обязательной документации.

8.4.2. Ответственный по охране труда назначается и освобождается от обязанностей приказом заведующего Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4.3. Ответственным по охране труда назначается лицо, имеющее свидетельство об окончании курсов обучения и повышения квалификации по охране труда. Руководитель Учреждения организует для ответственного по охране труда систематическое повышение квалификации не реже одного раза в 3 года, периодическую проверку знаний один раз в три года, а для вновь принятого – в течение месяца проверку знаний в установленном порядке в соответствии с должностными обязанностями.

8.4.5. Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с профсоюзным комитетом Учреждения.

8.5. Выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

8.5.1. Профсоюзный комитет и работодатель обеспечивают выборы уполномоченного лица от профсоюзного комитета, который организует свою работу в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.5.2. Работодатель организует обучение по вопросам охраны труда уполномоченного лица (периодически 1 раз в 3 года и впервые избранного - в месячный срок со дня избрания) с сохранением заработной платы на период обучения.

8.5.3. Работодатель обеспечивает уполномоченное лицо нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

8.6. Обучение и профессиональную подготовку в области охраны труда (статья 225 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обеспечивает:

- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении;
- инструктаж по охране труда;
- стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.7. Инструкциями по охране труда работников Учреждения (статья 212 Трудового кодекса РФ). Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обеспечивает разработку инструкций по охране труда для работников исходя из должностей, профессий или видов выполняемых работ, а также организует проверку и пересмотр инструкций по охране труда.

Пересмотр инструкций производится не реже одного раза в 5 лет.

8.8. Специальную оценку условий труда и сертификацию работ по охране труда (статья 212 Трудового кодекса РФ)

Работодатель (в замен аттестации рабочих мест) обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Законом N 426-ФЗ. (Приложение № 10)

8.9. Льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (статьи 92, 94, 222, 146, 147 Трудового кодекса РФ).

Для работников Учреждения устанавливаются следующие льготы:

- 1). сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно (Приложению № 4).
- 2). доплата за вредные условия труда (согласно Приложению № 2).
- 3). льготная пенсия в соответствии с перечнем профессий и должностей (Приложение № 6).

8.10. Средства индивидуальной защиты работников Учреждения (статья 221 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обеспечивает контроль над выдачей и использованием работниками Учреждения специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств.

8.11. Организацию медицинских осмотров работников (статьи 212, 213 Трудового кодекса РФ). Работодатель обязуется:

- 1) обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с перечнем профессий и должностей (Приложение № 5).
- 2) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случаях медицинских противопоказаний.

8.12. Расследование несчастных случаев (статьи 229-231 Трудового кодекса РФ).

Работодатель ведет учет и расследование несчастных случаев в Учреждении в порядке и сроки, установленные законодательством РФ, специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюза.

8.13. Медицинское страхование работников

Работодатель производит обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников на основании Федерального Закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ.

8.14. Условия труда отдельных категорий работников (статьи 253, 254, 265 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязуется обеспечить:

1. Условия труда для женщин:
не допускать применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.
2. Условия труда молодежи:
не допускать использования труда работников в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах по переносу и передвижению тяжестей, превышающие установленные для них нормы.

8.15. Организацию контроля над состоянием условий и охраны труда (статья 212 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязуется организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в котором предусмотрено:

- 1) основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении;
- 2) ответственность работников за нарушение требований охраны труда;

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; подпункт “б” п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзных съездах, конференциях, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом “б” п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1). расторжение трудового договора с работниками, являющиеся членами профсоюза;
- 2) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 3) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- 4) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 5) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- 6) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Быть в курсе:

- соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесенных в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатам работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.7. Способствовать правильному и своевременному предоставлению работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать соблюдение порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

ХИ. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Профком направляет копию коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Дополнительное соглашение

к Коллективному договору между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 120»
муниципального образования города Братска на 2018- 2021 годы
(заключен 22.05.2018 на период с 22.05.2018 по 21.05.2021)

20 мая 2021 года

г. Братск

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 120» муниципального образования города Братска (далее – МБДОУ «ДСКВ № 120») в лице заведующего Хромовских Надежды Ивановны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники МБДОУ «ДСКВ № 120» в лице председателя первичной профсоюзной организации Шуваловой Татьяны Николаевны, действующей

на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол от 20.06.2019 № 2), с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ пришли к соглашению о нижеследующем:

1. Продлить действие Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 120» муниципального образования города Братска на 2018- 2021 годы (далее – Коллективный договор) на три года до 21.05.2024.

2. Внести в Коллективный договор следующие изменения:

2.1. пункт 1.14. изложить в следующей редакции:

«1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в период с 22.05.2018 по 21.05.2024.»;

2.2. подпункт 1 в абзаце одиннадцатом пункта 6.1. изложить в следующей редакции:

«1. молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности в образовательных организациях в размере:

– в первый год работы – 30 % минимального размера оклада (ставки);

– во второй год работы – 20 % минимального размера оклада (ставки);

– в третий год работы – 10 % минимального размера оклада (ставки)

на основании документа об образовании и (или) о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;»;

2.3. пункт 4.1.11. Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«4.1.11. 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 РФ, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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 законодательством РФ информация.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В случаях, установленных законодательством, 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.

Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить ему сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанным в заявлении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Сведения о трудовой деятельности должны быть предоставлены работнику не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в учреждении. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.».

2.4. Приложение № 3 к Коллективному договору изложить в новой редакции (приложение № 1 к настоящему Дополнительному соглашению);

2.5. Приложение № 9 к Коллективному договору изложить в новой редакции (приложение № 2 к настоящему Дополнительному соглашению).

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

От имени работодателя:

От имени работников:

Заведующий

Председатель первичной

МБДОУ «ДСКВ № 120»

профсоюзной организации
МБДОУ «ДСКВ № 120»

_____ Н. И. Хромовских

_____ Т. Н. Шувалова

«20» _мая_ 2021г.

«20» _мая_ 2021г.

Приложение № 1
к Дополнительному соглашению
к Коллективному договору
МБДОУ «ДСКВ № 120»

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома

_____ Т.Н. Шувалова
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «ДСКВ № 120»

_____ Н.И. Хромовских
« ____ » _____ 2021 г.

**Продолжительность ежегодного основного и дополнительного
оплачиваемого отпуска для сотрудников МБДОУ «ДСКВ № 120»**

№ п/п	Должность	Ежегодный оплачиваемый отпуск		
		основной	дополнительный за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера	дополнительный за работу во вредных условиях труда по результатам СОУТ
1	2	3	4	5
1	Заведующий	42	16	-
2	Воспитатель (старший воспитатель)	42	16	-
3	Воспитатель (работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья)	56	16	-
4	Музыкальный руководитель	56	16	-
5	Инструктор по ФК	56	16	-
6	Учитель-логопед	56	16	-
7	Педагог-психолог	56	16	-
8	Медицинская сестра (бассейн)	28	16	-
9	Заместитель заведующего по АХР	28	16	-
10	Делопроизводитель	28	16	-
11	Помощник воспитателя	28	16	-
12	Шеф-повар	28	16	7
13	Повар детского питания	28	16	7
14	Кухонный рабочий	28	16	-
15	Кладовщик	28	16	-

16	Кастелянша	28	16	-
17	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	16	7
18	Рабочий по КОЗ 3 р.	28	16	-
19	Рабочий по КОЗ 2 р.	28	16	-
20	Сторож (вахтер)	28	16	-
21	Уборщик служебных помещений	28	16	-
22	Инспектор по кадрам	28	16	-
23	Грузчик	28	16	-

Приложение № 2
к Дополнительному соглашению
к Коллективному договору
МБДОУ «ДСКВ № 120»

Приложение № 9

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

_____ Т.Н. Шувалова
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «ДСКВ №120»

_____ Н.И. Хромовских
« ____ » _____ 2021 г.

**Перечень
профессий и должностей работников МБДОУ «ДСКВ № 120»,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,
а также санитарной одежды**

№ п.п.	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ, СО	Норма выдачи	Основание
	2	3	4	5
1.	Заведующий производством (шеф повар), повар детского питания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 122 типовых норм № 997Н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт./год	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт./год	Пункт 6 правил № 290
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар/год	
2.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт./год	Пункт 60 типовых норм № 997Н

№ п.п.	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ, СО	Норма выдачи	Основание
	2	3	4	5
		воздействий		
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект/год	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар/год	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт./год	
		Косынка хлопчатобумажная	2 шт./год	Пункт 6 правил № 290
3.	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 21 типовых норм № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар/год	
4.	Медицинская сестра бассейна	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 шт./год	Пункт 22 раздела VII типовых норм № 777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт./год	
		Тапочки кожаные	1 пара/2 года	
5.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 171 типовых норм № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар/год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар/год	
6.	Сторож(вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 163 типовых норм № 997н
		Сапоги резиновые с	1 пара/год	

№ п.п.	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ, СО	Норма выдачи	Основание
	2	3	4	5
		защитным подноском		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар/год	
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 115 типовых норм № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект/год	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар/год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
8.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект/год	
9.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 49 типовых норм № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	
		Перчатки с полимерным покрытием	1 пар/год	
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (выполнение всех видов ремонтно-строительных работ)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 135 типовых норм № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара/год	
		Перчатки с полимерным	6 пар/год	

№ п.п.	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ, СО	Норма выдачи	Основание	
	2	3	4	5	
	(штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.))	покрытием			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар/год		
		Щиток защитный лицевой	До износа		
		Очки защитные	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (выполнение работ по уборке и содержанию в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	Пункт 135 типовых норм № 997н	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара/год		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар/год		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар/год		
		Щиток защитный лицевой	До износа		
		Очки защитные	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
		<i>Дополнительно при выполнении наружных работ для защиты от атмосферных осадков:</i>			
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт./2 года	Подп. «ж» пункта 1 примечаний к типовым нормам № 997н	
		<i>Дополнительно при выполнении наружных работ зимой:</i>			
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт./2 года	Подп. «б» пункта 1 примечаний к типовым нормам № 997н	
		Валенки с резиновым низом	1 пара/2,5 года		
		Головной убор утепленный	1 шт./2 года		

№ п.п.	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ, СО	Норма выдачи	Основание
	2	3	4	5
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары/ 1 год	
12.	Воспитатель	Санитарная одежда (халат)	2 комплекта/ год	Пункт 3.1.9. СанПиН № 28
13.	Помощник воспитателя	Санитарная одежда (халат)	2 комплекта/ год	Пункт 3.1.9. СанПиН № 28
		Фартук	2 шт./год	
		Колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи	2 шт./год	
		Фартук для мытья посуды	2 шт./год	
		Халат для уборки помещений	2 шт./год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар/год	Пункт 6 правил № 290