


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 год(ы)

От работников:

Председатель Совета
трудоого коллектива

 О.А. Крупницкая

От работодателя:

Заведующий МКДОУ

«Михайловский детский сад № 6»
Михайловского района Алтайского
края

 Г.С. Гребе

М.П.

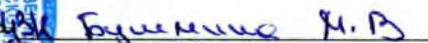


Коллективный договор подписан сторонами

« 09 » сентября 2023 г.

Регистрационный номер 00900002/2328

От «09» сентября 2023 г.

Руководитель  М.В.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Михайловский детский сад №6» Михайловского района Алтайского края в лице заведующего Гребен Галины Сергеевны, действующего на основании Устава – именуемой в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и трудовой коллектив муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Михайловский детский сад №6» Михайловского района Алтайского края, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор.

1. Общие положения.

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между Работником и Работодателем.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются:

- рабочее время и время отдыха
- оплата труда
- охрана труда и техника безопасности
- профессиональная подготовка и повышение квалификации
- социальное страхование и медицинское обслуживание работников
- дополнительные льготы условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Михайловский детский сад №6» (далее ДОУ), (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действуют в течении трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

1.6. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

1.7. Ни одна из Сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников ДОУ, где подводят итоги выполнения Коллективного договора.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения ДОУ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Михайловский детский сад №6».

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ)

2.3.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. 65, 69 ТК РФ)

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документ воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- Справку о наличии (отсутствия) судимости.

2.2.3. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись. (ст. 68 ТК РФ)

2.2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами: (ст. 68 ТК РФ)

- Устав ДОУ
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор
- Инструкция по охране труда и соблюдения правил техники безопасности.
- Санитарно-гигиенические и другие нормативно-правовые акты ДОУ (ст. 68 ТК РФ).

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативами правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст. 70 ТК РФ) в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия получаемой работой. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

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

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

- предпенсионного возраста (в соответствии с действующим законодательством РФ);
- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.2.10. Трудовые договора могут заключаться:

* На неопределённый срок

* На определённый срок (срочный трудовой договор (ст. 58 ТК РФ))

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

2.2.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст. 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

3. Права и обязанности работодателя.

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом и общей организацией жизнедеятельности ДОУ.

3.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право на:

- прием, увольнение и перевод сотрудников с одной должности на другую в соответствии с ТК РФ;
- установление общих правил, расписания и графиков работ;
- установление должностных требований;
- установление ставок заработной платы, определение видов доплат и других выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными актами в пределах имеющихся средств.

3.4. Работодатель имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Михайловский детский сад №6» Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников ДОУ применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с трудовым коллективом ДОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

*О перспективах развития ДОУ;

*О изменениях структуры учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время работников регулируется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласно ст. 190 ТК РФ.

4.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируются ст. 92 и 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 36 ч. в неделю - воспитателям, педагогам-психологам.
- 30 ч. в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 24 ч. в неделю - музыкальным руководителям;
- 20 ч. в неделю - учителям-логопедам.
- 25 ч. в неделю – воспитателю, работающему с детьми с ОВЗ.

4.4. Для сторожей - 13 часов в будние дни и в выходные 24 часа по графику.

4.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями являются дни, официально установленные Правительством Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.7. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.8. Работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.9. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях,

указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение Трудового коллектива.

4.10. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только с согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.11. Работникам ДОО учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

4.12. Педагогическим Работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня. Педагогическим работникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья и(или) лицами, нуждающимся в длительном лечении, предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (при наличии адаптированных программ и заключений ПМПК).

4.13. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с представительным органом трудового коллектива до 15 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ)

4.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.16. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

4.17. Стороны договорились о предоставлении работникам организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам их письменному заявлению в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

- бракосочетания работника - до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников до 5 календарных дней;
- рождение ребенка - до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- в течение недели, предшествующей 1 сентября, работникам, имеющих детей с 1-го по 4-й класс 1 календарный день;

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

4.19. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяются уставом образовательного учреждения.

4.20. Графики сменности, работа в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда работников ДООУ производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об условиях оплаты труда работников ДООУ. Заработная плата работников определяется на основе:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессии рабочих;

* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

* отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;

* установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников

* установления к базовым окладам повышающих коэффициентов

* установления выплат компенсационного характера (приложение № ____)

* установления выплат стимулирующего характера (приложению № ____)

5.2. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (15 числа – за 1-ю половину месяца, 30 числа – за 2-ую половину) путем перечисления на пластиковые карты. При выплате заработной платы 1 числа месяца, следующего за отчетным, работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

5.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. Общая часть минимального рекомендуемого оклада включает выплаты:

- рекомендуемую базовую единицу
- квалификационную категорию;
- за образование;
- за стаж педагогической деятельности;
- за квалификационно-профессиональную группу занимаемой должности.

5.6. Специальная часть минимального рекомендуемого оклада включает выплаты:

- за почетное звание и отраслевые награды;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения;
- за специфику учреждения;
- за специфику группы;
- за специфику круглосуточной работы;
- за специфику местности;
- за работу в ночные часы.

5.7. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;

- при присуждении учётной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учётной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учётной степени доктора наук.

5.8. Установить доплату к окладам должностей, определённых в Приложении 7

Положения об оплате труда.

5.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.10. Стимулирующая выплата педагогическим работникам устанавливается в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности. Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников.

5.11. Стимулирующие выплаты работников ДОО производятся в соответствии с Положением об оценке качества работы административно-управленческого персонала и педагогических работников и обслуживающего персонала муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Михайловский детский сад №6».

5.12. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются выплаты стимулирующего характера: за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, за соблюдение техники безопасности, за содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно - воспитательного процесса, за состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря рабочего места, за интенсивность и напряженность работы и др.

Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала распределяются руководителем МДОУ, на основании стимулирующих листов.

5.13. В случае образования экономии заработной платы в ДОО средства направляются на единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почётных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами, за инновационную деятельность, за повышение качества образовательного и воспитательного процессов), которые производятся на основании приказа руководителя ДОО.

5.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.15. Заработная плата руководителей, их заместителей, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, согласно Положения.

5.16. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

(Рекомендуем в коллективном договоре определить перечень причин простоя по вине работодателя, работника и причин, не зависящих от работодателя).

5.17. Сохранять педагогическим работникам до двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности; длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком; до одного года:
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц пред пенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

5.18. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программа, профили работы.

5.19. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия);

5.20. Ограничение удержаний из заработной платы:

удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в нарушении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (статья 137 ТК РФ).

6. Охрана труда и техника безопасности.

6.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель и представительный орган трудового коллектива обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают обучение технике безопасности, разрабатывают и применяют инструкции по технике безопасности проводят проверку знаний техники безопасности.

6.2. «Работодатель» обязан обеспечить:

6.2.1. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.2.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

6.2.4. Обучение персонала по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

6.2.5 Разработку и утверждение инструкции по охране труда для работников и видов работ.

6.2.6. Приобретение и выдачу смывающих и обезжиривающих веществ, в соответствии с установленными нормами, на работах, связанных с загрязнениями.

6.2.7. Разработку и финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности.

6.2.8. Предоставление органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.9. Проведение аттестации рабочих мест по указаниям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов.

6.2.10. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.11. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, условиями труда.

6.3. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

6.3.1. Соблюдать требование охраны труда.

6.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и примерам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требования охраны труда.

6.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

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

7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

7.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников ДОУ 1 раз в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

7.2. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри ДОУ.

8. Социальные льготы и гарантии.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона

«Об образовании в Российской Федерации»;

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

7.2.3. Содействовать в оказании материальной помощи при рождении у работника ребенка.

8.3. Работодатель совместно с педагогическим советом утверждает положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее, чем на 6 месяцев.

8.4. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательного учреждения по распределению ' стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и результатов его мониторинга.

8.5. Администрация обязуется:

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;

- организовывать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады осуществлять систематическое поощрение актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу;

8.6. Выплачивать денежное поощрение к юбилею 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) (согласно фонду оплаты труда).

8.7.

9. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников.

9.1 Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

9.2. Работодатель обязуется создать все необходимые условия для прохождения медицинского осмотра работников ДОУ.

10. Контроль над выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

10.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в ДОУ и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или на рассмотрении спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).

10.2. Разногласия между сторонами настоящего договора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в ДОУ, подлежат коллективному рассмотрению.

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Михайловский детский сад №6» Михайловского района Алтайского края**

УТВЕРЖДЕН:

Заведующий МКДОУ «Михайловский
детский сад № 6» Михайловского
района Алтайского края

« _____ » _____ 20 ____ г.

_____ Г.С. Гребе

ПЕРЕЧЕНЬ

**Профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить
предварительный (при поступлении на работу)
и периодический медосмотры – 1 раз в год.**

1. Заведующий МКДОУ
2. Воспитатель
3. Музыкальный руководитель.
4. Помощник воспитателя.
5. Заведующий хозяйством.
6. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.
7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
8. Уборщик служебных помещений.
9. Повар.
10. Кухонный рабочий.
11. Дворник.

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Михайловский детский сад № :» Михайловского района Алтайского края**

УТВЕРЖДЕН:

Заведующий МКДОУ «Михайловский
детский сад № 6» Михайловского
района Алтайского края

« ____ » _____ 20 __ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**причин простоя по вине работодателя, работника.
Причин, не зависящих от работодателя.**

- Издание уполномоченным органом некоего ненормативного акта, результатом исполнения которого будет приостановление деятельности учреждения.
- Забастовка. Работник, не принимавший в ней участие, но утративший в связи с её проведением возможность выполнять свою работу, может рассчитывать на оплату периода простоя как при простое по независящим от сторон причинам, поскольку вины работодателя в данном случае нет.
- Природные катаклизмы, приведшие к приостановлению учреждения.

УТВЕРЖДЕН:

Заведующий МКДОУ «Михайловский
детский сад № 6» Михайловского
района Алтайского края

« _____ » _____ 20__ г.

_____ Г.С. Гребне

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право
на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.**

№ п/п	Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Продолжительность сокращенного рабочего дня
1.	Повар, постоянного работающий у плиты	7	-----

УТВЕРЖДЕН:

Заведующий МКДОУ «Михайловский
детский сад № 6» Михайловского
района Алтайского края

«_____» _____ 20__ г.

_____ Г.С. Гребе

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, при выполнении которых допускается разделение рабочего дня на части.

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (ремонт электротехнического оборудования, сантехнические работы).
2. Дворник (уборка территории)

УТВЕРЖДЕН:

Заведующий МКДОУ «Михайловский
детский сад № 6» Михайловского
района Алтайского края

« _____ » _____ 20__ г.

_____ Г.С. Гребе

ПЕРЕЧЕНЬ

работников образовательного учреждения с ненормированным рабочим днём

1. Заведующий ДОУ.
2. Главный бухгалтер.
3. Заведующий хозяйством.
4. Дворник.
5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

УТВЕРЖДЕН:

Заведующий МКДОУ «Михайловский
детский сад № 6» Михайловского
района Алтайского края

« _____ » _____ 20__ г.

_____ Г.С. Гребе

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды.

1. Повар (2 колпака, 2 фартука)
2. Кухонный рабочий (2 фартука, 2 косынки)
3. Помощник воспитателя (2 фартука, 2 косынки)
4. Медицинский работник (2 халата)
5. Уборщик служебных помещений (2 халата)
6. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (2 халата)