

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Чажемтовский детский сад» Колпашевского района  
(МБДОУ «Чажемтовский детский сад»)

на 2023-2026 годы

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
«Чажемтовский детский сад»  
Т.Ю.Банникова

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Чажемтовский  
детский сад»





(подпись, Ф.И.О.)

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

М.П.

« 19 » сентя 2023 г.

« 19 » сентя 2023 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Администрация  
Колпашевского района  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛАШЕНИЕ)  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН № 11/2023  
« 19 » 09 2023 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Чажемтовский детский сад» Колпашевского района (далее МБДОУ «Чажемтовский детский сад»).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные федеральные законы;
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Областное трехстороннее соглашение, отраслевые областное и городское соглашения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад» и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад»

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

-Работодатель МБДОУ «Чажемтовский детский сад», в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Чажемтовский детский сад»;

-Работники МБДОУ «Чажемтовский детский сад», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. В соответствии с пунктом 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ, профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат денежных средств данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию МБДОУ «Чажемтовский детский сад» в размере 1% от заработной платы.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации организации 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 только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 19.06.2023 года и действует в течение трех лет по 19.06.2026 года.

## II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии с требованиями статьи 68 ТК РФ, а также с целью соблюдения гарантий связанных с профсоюзным членством, работодатель при заключении трудового договора организует ознакомление работника под роспись с коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками МБДОУ «Чажемтовский детский сад» заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:\*

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

\*Примечание: В порядке, установленном ст.372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласование в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствующую занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.5. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., обязан получить письменное согласие работника, если перевод на временной работе предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основными установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в МБДОУ «Чажемтовский детский сад»;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсий (в том числе досрочной пенсии по старости) осталось менее трех лет.

2.7. К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социальное и экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 настоящего Кодекса и (или) коллективном договоре отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

2.8. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава МБДОУ «Чажемтовский детский сад»;
- применение, в том числе однократное педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

### III. Оплата и нормирование труда

3.1. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (25 числа за 1-ую половину месяца в размере 50% от МРОТ; 10 числа за 2-ую половину месяца, с учетом всех остальных стимулирующих и компенсационных выплат), путем безналичного перечисления на пластиковые карты работников. При совпадении дня выплаты с выходными, праздничными или нерабочими днями выплату производят накануне этого дня (допускается выплату производить ранее указанного срока на 1-2 дня). Всем работникам ежемесячно 5-6 числа следующим за месяцем начисленной заработной платы выдаются расчетные листы. Оплата отпуска работникам МБДОУ «Чажемтовский детский сад» производится не позднее 3-х рабочих дней до его начала.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

3.2. Зарплата работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Чажемтовский детский сад» Колпашевского района, (далее Положение об оплате труда), согласно Постановлению администрации Колпашевского района и включает в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением об оплате труда.

3.4. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

3.6. Зарплата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже

размера установленного Региональным Соглашением между Администрацией Томской области, областным объединением организаций профессиональных союзов и объединением работодателей Томской области «О минимальной заработной плате в Томской области» на соответствующий год.

3.7. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением от 28.09.2012г. № 28 Главного Государственного санитарного врача Российской Федерации об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

3.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 50% от тарифной ставки (оклада) в соответствии с утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579.

Конкретные размеры доплат в диапазоне от 4 % до 12% с учетом фактической занятости работников в неблагоприятных условиях приведены в Положении об оплате труда.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест, подтвердившей нормальные условия труда данного рабочего места, сложившийся размер доплат не может быть уменьшен или отменен.

3.9. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей дошкольных образовательных организаций производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 ТК РФ. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат. По желанию работника (кроме воспитателей) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно. Воспитатель может взять дополнительное время отдыха за ранее отработанное время во время ремонтных работ, карантина и актированных дней (низкая температура воздуха на улице и в здании).

3.9.1. При замещении в других случаях имеет место исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (согласия работника) производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ) или в соответствии с Положением об оплате труда.

В случае, когда работник приступил к замещению, прекратить выполнение дополнительной работы работник может, письменно предупредив работодателя за три рабочих дня.

3.10. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата не ниже 35% должностному окладу за каждый час работы в ночное время согласно Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования и Томской территориальной организацией профсоюзов работников народного образования и науки.

3.11. По согласованию с профсоюзным комитетом и комиссией по распределению стимулирующих надбавок производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад».

4.2. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МБДОУ «Чажемтовский детский сад» по согласованию с профсоюзным комитетом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя), также устанавливается руководителем МБДОУ «Чажемтовский детский сад» по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых МБДОУ «Чажемтовский детский сад» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме,

менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

4.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.4. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ «Чажемтовский детский сад», возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.6. В соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ п.6.15. педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающиеся в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии заключения ТПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней.

## V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

5.1.2. В случае направления молодого специалиста на подготовку и дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на подготовку и дополнительное профессиональное образование 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).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 174, 176, 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения

квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации и органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

5.1.4. ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном образовательном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты;
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массово-культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

## **VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Работникам, получающим в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования или проходящим профессиональное обучение, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляются независимо от платной или бесплатной основы обучения в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (работодатель или иные лица).

6.2. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, при решении аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.3. Работник пользуется социальной льготой по вопросу учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась на основании и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением.

6.4. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учётом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождении в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком.

6.5. Стороны договорились об отдельных мерах социальной поддержки и гарантиях работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад» (Приложении 1).

6.6. В случае истечения у педагогического работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось менее одного года, срока действия квалификационной категории, может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста.

## VII. Охрана труда и здоровье

7.1. Работодатель совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда. Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней». Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.2.2. Работодатель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ).

7.2.3. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад» в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года.

7.2.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.2.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, специалисту по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ «Чажемтовский детский сад».

7.2.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2.7. Работодатель обеспечивает организацию проведения за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований и доставку сотрудников к месту прохождения медицинских осмотров (обследований).



7.2.8. работодатель обязуется обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности разработку и осуществление мер пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом 21.12 1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности».

7.2.9. Работодатель организует выдачу спецодежды. Перечень профессий и должно работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, указаны в Приложении 2 к настоящему коллективному договору.

7.3. Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

7.4. Работодатель обязан:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о рисках повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. В организациях с численностью работников более 10 человек – провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах; в организациях с численностью работников менее 10 человек – провести выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст.17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 103).

## **VIII. Обязательства трудового коллектива**

8.1. Соблюдать Устав МБДОУ «Чажемтовский детский сад» и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать сохранность.

8.5. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Взаимодействие руководителя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьями 372, 373 Трудового Кодекса РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено мнение, доведено до сведения всех работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад» его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем является грубым нарушением его трудовых обязанностей.

9.3. С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад»;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.4. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

9.5. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ «Чажемтовский детский сад» по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. По представлению председателя городской, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленном законом.

9.8. Работодатель предоставляет профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок**

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



## Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение 1. Соглашение об отдельных мерах социальной поддержки и гарантиях работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад» .
2. Приложение 2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

**Соглашение об отдельных мерах социальной поддержки и гарантиях работников  
МБДОУ «Чажемтовский детский сад»**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата письменно уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее, чем за два месяца до даты увольнения работника. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией организации персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до даты увольнения.

2. За время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника: низкая температура в помещении, неблагополучная эпидемиологическая обстановка в районе, повлекшая закрытие образовательных учреждений, а так же в случае отстранения работника МОО (имеющего медотвод по показаниям) от работы по требованию должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (неблагополучная санитарно-эпидемиологическая ситуация в районе, объявление эпидемии в районе по заболеваниям, закрытие классов(а), групп(ы) в связи с превышением порога заболеваемости, объявлением карантина и т.д.) за работниками сохраняется средняя заработная плата.

3. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет, членам профсоюзной организации) процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном объеме с первого дня работы в образовательных организациях, расположенных на территории Колпашевского района при условии, что эти лица прожили на территории района не менее 5 лет.

4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя образовательной организации и соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 197 ТК РФ).

5. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с законом Томской области «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных учреждениях, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами.

Указанным лицам при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере.»

6. При необходимости членам профсоюза оказывается материальная помощь по представлению профкома.

7. Отпуск с сохранением заработной платы предоставляется по заявлению работника в случаях:

- при рождении ребёнка в семье (мужу)- 1 календарный день;
- при работе год без больничного листа – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- на похороны близких родственников (дети, родители, супруга или супруг) – 3 календарных дня.
- после вакцинации от новой коронавирусной инфекции - 2 календарных дня

Дополнительные льготы и гарантии, указанные в вышеназванных пунктах сверх установленных норм законодательством Российской Федерации предоставляются администрацией учреждения только с согласования с профкомом.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

Профессия или должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год
Воспитатель	Халат х/б Полотенце	1 шт. 1 шт.
Повар и шеф-повар	Куртка белая х/б и брюки (юбка) светлые х/б или халат х/б белый Фартук белый хлопчатобумажный, колпак белый х/б или косынка белая х/б Рукавицы (прихватки) хлопчатобумажные (для повара) Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбиниров. на не скользящей подошве	3 шт. 3 шт. 3 шт. 1 на 4 мес. 1 на 4 мес. 2 пары
Кухонный рабочий	Куртка белая х/б или халат х/б белый Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая х/б или косынка белая х/б	1 шт. 1 шт. 1 шт.
	<b>Дополнительно</b> <b>При уборке помещений:</b> Халат х/б или халат из смешанных тканей рукавицы комбинированные <b>При мытье полов дополнительно:</b> Сапоги резиновые (галоши) Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар дежурные 2 пары
Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием <b>Дополнительно:</b> <b>при мытье полов и мест общего пользования</b> Сапоги резиновые (галоши) Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар дежурные 2 пары
Прачка	Костюм х/б или халат х/б или костюм или халат из смешанных тканей Фартук х/б с нагрудником Перчатки резиновые Сапоги резиновые (галоши) Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. дежурные 1 шт. 4 пары

12.1  
спе  
Пос  
17.0

Кастелянша	Халат х/б	2 шт.
Дворник	Колпак или косынка х/б Костюм х/б или костюм из смешанных тканей Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	2 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 1 на 3 г. 1 на 2,5 г. 1 п. на 3г. 1 п. на 2г.
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм х/б или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 4 пары
	дополнительно: зимой при наружных работах: Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Валенки или сапоги кожаные	1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 на 3 года
Воспитатель	Халат х/б	1 шт.
Младший воспитатель	Халат х/б	1 шт.
	Дополнительно при работе с продуктами: Шапочка белая х/б или косынка белая х/б Фартук белый х/б Полотенце	1 шт. 1 шт. 1 шт.
	<b>При уборке мест общего пользования дополнительно:</b> Халат х/б или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые (галоши) Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар дежурные 2 пары
Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: 1. Костюм из смешанных тканей 2. Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой 3. Куртка на утепляющей прокладке 4. Брюки на утепляющей прокладке 5. Валенки	1 на год Дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 на 3 г.

(В соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997 г. №68 « Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N 85, Приказов Минздравсоцразвития России от 17.03.2009 N 118, от 05.05.2012 N 508)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл



6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:  для мытья рук          для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)  300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными	100 мл

	<p>видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из поли-мерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>	
--	---	--

(В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12. 2010 г. №1122-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

Листов  
МБДОУ «Чажемтовский детский сад»

Г.Ю. Банникова  
20 23 г.

