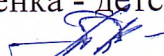


РАБОТОДАТЕЛЬ

Заведующий муниципальным
дошкольным образовательным
автономным учреждением
Центр развития
ребёнка - детский сад №14 города Зеи
 Т.С. Копачева


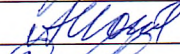
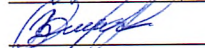
08 июля 2024 года

УТВЕРЖДЕН
на **Общем собрании** трудового
коллектива

Протокол от 08 июля 2024 ода №

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ

от трудового коллектива

 И.А. Часовникова
 А.В. Иотко
 В.Г. Рыбакольников

08 июля 2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 14 города Зеи
на 2024-2027 годы**

(срок действия с 01.08.2024 года по 31.07.2027 года)

Муниципальное дошкольное образовательное
автономное учреждение Центр развития
ребёнка - детский сад № 14 г. Зея

Лицензия: № ОД 5188, серия 28ЛО1

ИНН 2815004730, КПП 281501001

Наименование получателя платежа:

Финуправление города Зеи (МДОАУ

Центр развития ребенка - детский сад № 14, л/с 30006АУ0090)

ОГРН - 1022800928281

ОКПО – 57598023

ОКАТО – 10412000000

ОКТМО – 10712000001

ОКОГУ - 49007

ОКФС – 14

ОКОПФ – 72

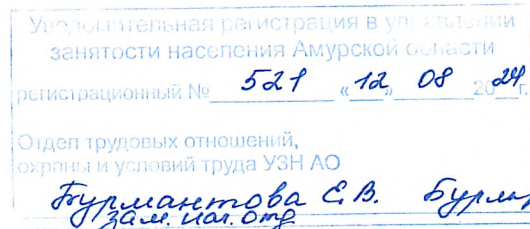
ОКВЭД – 85.11

КБК: 070100000000000000130

Банк получателя: Отделение Благовещенск Банка России//

УФК по Амурской области г. Благовещенск,

БИК 011012100 расчётный счет 03234643107120002300 единый казначейский счет
40102810245370000015



1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении Центре развития ребёнка – детском саду № 14 города Зеи (далее – МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения, на 2024-2026 годы» (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки 27.03.2024);
- Устав МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи (далее – Работодатель);
- работники, в лице их представителей - «Уполномоченных», избранных на Общем собрании трудового коллектива;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 августа 2024 года и действует по 31 июля 2027 года включительно.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.15. Стороны согласовали, что форма участия в управлении организацией непосредственно работниками определяется в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

2. Обязательства коллектива работников

Коллектив работников обязуется:

2.1. Добросовестно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, исполнять приказы, распоряжения и указания работодателя, даваемые в рамках его компетенции, соблюдать Устав МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты учреждения.

2.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности выполнять работу (по уважительным причинам).

2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.4. Бережно относиться к имуществу МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов.

2.5. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН.

2.6. Участвовать в осуществлении программы развития МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи.

2.7. Создавать благоприятный психологический климат в коллективе и уважать права сторон.

2.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи согласно ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О персональных данных».

2.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи.

2.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность воспитательно-образовательного процесса;

- формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению образования художественно эстетической, познавательной, речевой, социально-коммуникативной, физической направленности;

- развивать у воспитанников любознательность, инициативу, творческие способности;

- внедрять новые формы и методы просветительской работы среди воспитанников и родителей;

- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.11. Соблюдать профессиональную этику.

2.12. Не допускать грубости и унижения человеческого достоинства по отношению к другим работникам учреждения.

3. Обязательства работодателя

3.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи и сохранность имущества;

- добиваться стабильного финансового положения МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и их безопасность;

- создать условия для профессионального и личностного роста работников;

- довести текст коллективного договора до всех работников до его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

4. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.1.2. Работодатель обязуется:

4.1.3. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.1.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4.1.6. Обеспечивать для педагогических работников право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников, право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и

психического насилия, оскорбления личности (ст. 47 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

4.1.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК.

4.1.7. Приостанавливать действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключении им контракта на период прохождения работником военной службы.

4.1.8. В период приостановления действия трудового договора за работником сохранять место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

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

4.1.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.1.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

4.1.12. О принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель должен в письменной форме сообщить об этом уполномоченным от трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

4.1.13. Стороны договорились, что высвобождение работников является массовым, если сокращается 10 и более процентов работников в течение месяца.

4.1.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников (кроме случаев полной ликвидации учреждения) имеют лица:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.1.15. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимаются в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение (запрет) совмещение профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов, подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи.

4.1.16. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ).

4.1.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществлять в соответствии с Трудовым законодательством.

5. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и аттестация работников

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи (гл. 31 ТК РФ, ст.195 ТК РФ).

5.1.2. Работнику обеспечивается право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

5.1.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) уполномоченных от трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи (ст.196 ТК РФ).

5.1.4. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года (ч. 5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ);

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

5.1.5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направляются педагоги, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

5.1.6. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176, 177 ТК РФ.

5.1.7. Аттестацию педагогических работников проводить в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» с Приказом Минобрнауки России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными актами.

5.1.8. В случае использования педагогом своего права на аттестацию на соответствующую категорию и получение ее в результате успешного прохождения аттестации, работодатель обязан в течение месяца издать приказ о присвоении педагогу должностного оклада, соответствующего уровню оплаты труда по соответствующему разряду, оплата осуществляется с момента вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.9. При организации аттестации педагогических работников сохранять принцип добровольности для педагогических работников.

5.1.10. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.1.11. 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 (ч. 3 ст. 81 ТК).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Общим собранием трудового коллектива.

6.1.2. Для работников устанавливается продолжительность времени рабочей недели:

- для мужчин – 40 часов;

- для женщин – 36 часов.

6.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ):

- для воспитателей, педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей – 24 часа в неделю;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки.

Рабочее время педагогических работников определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 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».

Согласно ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II групп, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

6.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя для различных категорий работников. В её пределах и в случае необходимости работодатель вправе привлекать педагогов к замещению отсутствующих работников.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями в РФ являются дни, указанные в ст. 112 ТК РФ.

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

6.3. Режим работы административно-хозяйственного и вспомогательного персонала определяется графиками сменности, составленными с таким расчетом, чтобы во время функционирования МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи административные работники и технический персонал находились в учреждении.

6.4. Перерывы для отдыха и питания должны быть не менее 30 мин. и не более 2-х часов, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность приёма пищи в рабочее время.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

6.5. Работники обязаны присутствовать на собраниях, производственных совещаниях, педагогических советах и других мероприятиях МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи независимо от того, работают ли они в этот день (отсутствие допускается с разрешения заведующего по уважительным причинам: по болезни или в виду отъезда).

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи.

6.7. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

6.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.10. Педагоги проводят занятия в соответствии с расписанием, утверждённым заведующим. Запрещается перенос непосредственной образовательной деятельности (далее НОД), смена расписания без разрешения Работодателя.

6.11. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников МДОАУ ЦРР - д/с № 14 г. Зеи от их непосредственной работы;

- отлучаться с работы без уважительных причин, без уведомления Работодателя;

- использовать время работ с воспитанниками для бесед с посторонними лицами по телефону.

6.12. В случае болезни работник организации обязан незамедлительно предупредить работодателя о невыходе на работу.

6.13. В случае отпуска, командировки, длительной болезни педагога его работа, если она не проводится учебно-вспомогательным персоналом, может замещаться другими педагогами.

6.14. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается ТК РФ, с учётом особенностей их труда.

6.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам учреждения определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.17. Работникам с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время (ст. 262.2 ТК).

6.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.19. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных со ст. 124, 125 ТК РФ. 6.19. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

6.20. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Удлиненный

основной отпуск предоставляется работникам согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (срок действия до 1 сентября 2024 года) и согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (вступает в действие с 1 сентября 2024 года).

6.21. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.22. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

6.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК.

6.25. Работодатель обязуется:

6.25.1. Предоставить ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 117 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

6.25.2. Руководителям образовательной организации (заведующему, заместителю заведующего, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе), педагогическим работникам (воспитателям, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, учителям-логопедам, учителям-дефектологам) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (срок действия до 1 сентября 2024 года) и согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (вступает в действие с 1 сентября 2024 года).

6.25.3. Остальным работникам МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

6.25.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной инспекции, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуски без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.25.5. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию) не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем (ст. 335 ТК РФ).

6.25.6. Предоставлять сотрудникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ).

6.25.7. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Заработную плату выплачивается не реже чем два раза в месяц по заявлению работника, перечисляется на его лицевой счет в банке (ст. 136 ТК РФ) с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. Заработную плату за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую половину месяца выплачивается 10 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Работодатель выдает работникам расчетные листки всех начислений и удержаний (ст. 136 ТК РФ).

7.2. Заработная плата работников МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения Центром развития ребёнка – детским садом № 14 города Зеи» с последующими изменениями и дополнениями (далее - «Положение»), которое является локальным актом МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи.

7.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи самостоятельно. Перечень стимулирующих выплат, установленных МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности организации.

7.4. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

7.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда педагогическим работникам организации. Доплаты, надбавки и иные стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на учебный год); временными (на квартал, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата, а также работы, выполняющиеся сверх нормы часов). Доплаты, надбавки и иные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом работодателя.

7.6. Премия является поощрением работников за особые достижения в труде. Премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, стимулирующего фонда педагогических работников МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 14 города Зеи и Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения Центр развития ребёнка – детский сад № 14 города Зеи.

7.7. Снятие доплат, надбавок, стимулирующих выплат может быть частичным или полным и определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат, надбавок и иных выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены стимулирующие выплаты;
- нарушение сроков оформления отчетной документации;

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, распоряжений и приказов по учреждению);

- а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника организации.

7.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему полагается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством (ст. 142 ТК РФ).

7.9. Начисление оплаты труда, а также перечисления налогов, страховых и пенсионных взносов по социальному и медицинскому страхованию, в соответствии с договором по бухгалтерскому обслуживанию производится муниципальным казенным учреждением «Центром по обслуживанию муниципальных образовательных организаций города Зеи».

7.10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

7.11. Все Работники ставятся в известность об изменении условий труда в течение года не позднее, чем за 2 месяца.

7.12. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, размеры пособий и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных

пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

7.14. Оплата труда за работу, произведенная сверх нормы рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152, ст.154 ТК РФ).

7.15. Стороны совместно разрабатывают предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

7.16. В случаях, когда размер заработной платы работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

7.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника (болезнь, вакансия, отпуск, производственная необходимость) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в процентах по окладу, в размерах, устанавливаемых по соглашению сторон в зависимости от объема дополнительной работы, но не более 100 % оклада по основной работе (ст. 151 ТК РФ).

7.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки

(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.19. Образовательная организация самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательной организации. Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от оказания платных образовательных и иных услуг, приносящих доход, в соответствии с Коллективным договором может направляться на:

- укрепление материально-технической базы.

7.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации.

7.21. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что 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 направлении в служебные командировки (гл. 24 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.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в размерах, определяемых законодательством.

8.2.3. Производить компенсацию расходов пострадавшим при несчастных случаях на производстве, при профзаболевании в соответствии с федеральным законодательством.

8.2.4. Знакомить работников под подпись с принимаемыми в МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи локальными нормативными актами, локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

8.2.5. При направлении в служебную командировку работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 РК РФ).

8.2.6. Организовать прохождение за счёт средств работодателя медицинских осмотров работников МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

8.2.7. Согласно Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения – детский сад № 14 города Зеи, подведомственных отделу образования администрации города Зеи из фонда оплаты труда может оказать материальную помощь.

Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2.8. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

8.2.9. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания

определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения выборного представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.2.10. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - Учредитель, в ведении которого находится это учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - распорядительным актом Учредителя.

8.2.11. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам (один раз в год) могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 3 000 рублей;

2) при объявлении благодарности – до 1 000 рублей; награждении почетной грамотой – до 2 000 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 1 000 рублей.

Перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии, устанавливается в примерных положениях об оплате труда (положениях об оплате труда) работников, утверждаемых руководителями структурных подразделений администрации города, осуществляющими функции и полномочия учредителя учреждений;

4) по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

5) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

8.2.12. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - Учредитель.

Размер премии определяется распорядительным актом руководителя учреждения (Учредителя) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.2.13. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

8.2.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с пунктом 6.24.4. настоящего договора.

8.2.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а именно оплачивают Работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе усыновленным фактически проживающим с Работником) независимо от времени использования отпуска, в размере 100 % один раз в 2 года, на основании ст. 325 ТК РФ и решения Зейского городского совета народных депутатов.

8.2.16. В соответствии с Законом Амурской области «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области» от 11.04.2005 г. № 471 - ОЗ, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

8.2.17. Производить выплату ежемесячной поддержки молодым специалистам из числа педагогических работников.

В случае установления мер социальной поддержки производить ежемесячные выплаты молодым работникам из числа педагогических работников.

8.2.18. Работникам, участвующим в забастовке в случае невыполнения работодателем условий настоящего Договора, сохраняются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

8.2.19. Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст.173-177 ТК РФ).

8.2.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери - воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, Договором могут устанавливаться ежегодные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному

оплачиваемому отпуску или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

9. Охрана труда

Стороны договорились:

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 212, 213, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

9.1. Работодатель обязуется в области охраны труда обеспечить:

- право работников организации на здоровье и безопасные условия труда, безопасные условия при проведении образовательного процесса, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников;

- обучение:

- безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях;

- инструктаж по охране труда;

- стажировку на рабочем месте;

- обучение и проверку знаний требований охраны труда работ, безопасных методов и приемов выполнения работ не реже одного раза в три года;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, и справочных материалов, содержащих требования охраны труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в соответствии со спецификой деятельности организации;

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;

- приобретение и выдачу сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда (ст. 209 ТК РФ, осуществление контроля над состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

- принимать меры к проведению специальной оценки условий труда;

- проведение за счет собственных средств предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- обеспечить прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;

- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ);

- использование возможности возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверке условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и рассмотрение представлений органов общественного контроля, установленные ТК РФ, иными федеральными законами.

9.2. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

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

9.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; - обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

9.4. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований охраны труда;

- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

- правильно применять средства индивидуальной защиты.

9.5. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

10. Пожарная безопасность

10.1. Права работников:

- право на защиту, здоровья и имущества в случае пожара;

- право на возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством. При причинении вреда жизни и здоровью отказ в возмещении вреда не допускается.

- право на участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу;

- право на получение информации по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны и нормативным правовым актам, затрагивающим права и обязанности человека и гражданина, а также устанавливающим правовое положение организаций и полномочия государственных органов, органов местного самоуправления;

- право на участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

10.2. Обязанности работников в области пожарной безопасности:

- обязанность соблюдать требований пожарной безопасности, установленные в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством РФ, нормативными документами или уполномоченным государственным органом (ИПБ 001-2013), утвержденные Постановлением Правительства РФ от 11.07.2020 № 1034 (в ред. от 19.12.2020);

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушения пожаров;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

10.3. Обязанностями заведующего, заместителей заведующего в области пожарной безопасности являются:

- соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;

- разработка и осуществление мер по обеспечению пожарной безопасности;

- проведение противопожарной пропаганды, а также обучение работников мерам пожарной безопасности;

- выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц государственного пожарного надзора;

- предоставление в порядке, установленном законодательством РФ, возможности должностным лицам государственного пожарного надзора проведение обследования и проверки принадлежащих им производственных и хозяйственных и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения нарушений;

- включение в коллективный договор (соглашение) вопросов пожарной безопасности;

- обеспечение наличия в помещениях первичных средств пожаротушения и противопожарного инвентаря в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;

- содержание в исправном состоянии системы и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, недопущение использования их не по назначению;

- оказание содействия пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставление в установленном порядке при тушении пожаров в детском саду необходимых сил и средств;

- обеспечение доступа должностных лиц пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здания МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи.

10.4. Ответственные за обеспечение пожарной безопасности должны:

- обеспечивать своевременное выполнение требований пожарной безопасности, предписаний, постановлений и иных законных требований государственных инспекторов по пожарному надзору;

- разрабатывать и вести документацию по пожарной безопасности;

- вносить предложения в планы работы МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи по пожарной безопасности;

- организовывать мероприятия по обеспечению пожарной безопасности;

проводить с работниками первичный, внеплановый и целевой инструктажи по пожарной безопасности с оформлением в журнале инструктажей, проводить разъяснительную и воспитательную работу с работниками по вопросам пожарной безопасности, не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж;

- постоянно следить за соблюдением мер пожарной безопасности, установленного противопожарного режима, а также за своевременным выполнением противопожарных мероприятий работниками МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи.

- разрабатывать и вносить руководителю предложения по улучшению состояния пожарной безопасности;

- осуществлять контроль за техническим состоянием и правильной эксплуатации пожарной автоматики.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

11.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами: администрацией МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи в лице заведующего и трудовым коллективом в лице его полномочных представителей.

11.2. Дополнения и изменения, внесенные в коллективный договор и принятые на общем собрании трудового коллектива, оформляются протоколом в письменном виде и подшиваются к коллективному договору.

11.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения их возникновения.

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12. Разрешение трудовых споров

12.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

12.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

12.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

13. Заключительные положения

Стороны договорились:

13.1. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору работников
муниципального дошкольного автономного
учреждения Центра развития ребёнка –
детского сада № 14 города Зеи
на 2024-2027 г.г.

**Список профессий (должностей) работников
МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи,
занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда,
за которые устанавливается оплата в повышенном размере**

(в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", ст. 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации)

| № п/п | Наименование профессии | Размер выплаты, устанавливаемый к окладу (ставке), % |
|-------|-------------------------------------|--|
| 1 | Повар, постоянно работающий у плиты | 10 |

Приложение № 2
к коллективному договору работников
муниципального дошкольного автономного
учреждения Центра развития ребёнка –
детского сада № 14 города Зеи
на 2024-2027 г.г.

**Перечень должностей работников
МДОАУ ЦРР – д/с № 14 г. Зеи, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск:
с ненормированным рабочим днём и вредными условиями труда**

(в соответствии Постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/ П - 22 (в редакции от 29.05.1991) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», (в соответствии Постановлением Главы администрации города Зеи от 25.01.2005 года № 28 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим

днем в организациях, финансируемых из бюджета города Зеи». Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197 –ФЗ (ред. 29.07.2017), (с изменениями и дополнениями, вступивших в силу с 01.10.2017) Раздел V, глава 19, статья 117)

| № п/п | Наименование профессии | Продолжительность дополнительного отпуска, календарные дни |
|-------|---|--|
| 1 | Повар, постоянно работающий у плиты | 7 (за работу во вредных условиях труда) |
| 2 | Заведующий | 5 |
| 3 | Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе | 5 |
| 4 | Заместитель заведующего | 5 |
| 5 | Заведующий хозяйством | 6 |
| 6 | Кладовщик | 6 |
| 7 | Секретарь руководителя | 6 |

Приложение № 3
к коллективному договору работников
муниципального дошкольного автономного
учреждения Центра развития ребёнка –
детского сада № 14 города Зеи
на 2024-2027 г.г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной
защита работникам, в год

(в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств")

| | | | |
|----------------|--|--|--|
| Дворник | | | |
|----------------|--|--|--|

| | | | |
|---|---|--|-----------------|
| | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости | 1 шт. |
| | | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений | 1 пара |
| | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ | 12 пар |
| | | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| Кухонный рабочий | | | |
| | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) | 1 пара |
| | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту | | | |
| | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) | 1 пара |
| Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар | |

| | | | |
|--|-----------------------------|--|-----------------|
| | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| | | Каскетка защитная от механических воздействий | 1 шт. на 2 года |
| Машинист по стирке ремонту спецодежды | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |
| | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | | | |
| Уборщик служебных помещений | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов и скольжения) | 1 пара |
| | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | | | |
| Помощник воспитателя | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |
| | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | | | |
| Повар | | | |

| | | | |
|-------------------|-----------------------------|--|--------|
| | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |
| Кастелянша | | | |
| | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |