

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ ГОРОД УСТЬ-ИЛИМСК

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 24 «Красная шапочка»

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка»

Ю.Н. Касьянова

Протокол № 03 от «08» декабря 2023 года



От работников:

Председатель
Общего собрания трудового коллектива

Землянухин

С.П. Землянухина

Протокол № 03 от «08» декабря 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 24 «Красная шапочка»
на 2024 – 2026 г.г.

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 949

«07» декабря 2023 г.

Консультант по охране труда отдела
муниципальной службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска

Лихиевич
подпись

Лихиевич И. А.
Ф.И.О.

Усть-Илимск, 2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 24 «Красная шапочка» (далее – МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка», Учреждение).

1.2. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ), Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Решении городской Думы г. Усть-Илимска Иркутской области от 26 апреля 2017 г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

1.3. Сторонами Договора являются:

1) работодатель, в лице заведующего Касьяновой Юлии Николаевны (далее – Работодатель), действующей на основании Устава МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка»;

2) работники МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» в лице их представителя – Общего собрания трудового коллектива Учреждения в лице председателя Общего собрания трудового коллектива Землянухиной Светланы Павловны.

1.4. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер поддержки и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.5. Действие Договора осуществляется согласно статьи 43 ТК РФ и распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Договора всех Работников Учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.7. Договор вступает в силу с 01.01.2024 года и действует по 31.12.2026 года включительно.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.12. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без Собрания Учреждения в

установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.13. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на Собрании не реже одного раза в год.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.17. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются ТК РФ, 273-ФЗ, Уставом Учреждения, трудовым договором (эффективным контрактом), локальными и распорядительными актами, Договором.

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме (ст.57 ТК РФ) в двух экземплярах, каждые из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) хранится в личном деле Работника, находящемся в соответствие с Соглашением о ведении кадрового учета и отчетности, в отделе кадров МКУ «ЦБУО», другой – у Работника.

2.3. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам (ст. 46 273-ФЗ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

3) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

4) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. заключать трудовой договор (эффективный контракт) с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения.

2.4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) ознакомить Работников под подпись с Договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.3. В соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введения эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.4.4. При заключении в трудовой договор (эффективный контракт) 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, Договором.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника: для замены отсутствующего Работника; на время выполнения временных работ; с лицами, работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту; а также лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера (ст. 58, 59 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с Работником

может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- 3) расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя (при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ);
- 5) ликвидация Учреждения;
- 6) сокращение численности или штата Работников;
- 7) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной в результате аттестации;
- 8) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 9) однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей: прогула;
- 10) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- 11) нарушения Работником требований охраны труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершения Работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81. ТК РФ).

2.9. Перевод Работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством, с письменного согласия Работника. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (ст. ст. 72 – 74 ТК РФ).

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.ст.178 – 181 ТК РФ:

- 1) выходные пособия,
- 2) оставление на работе Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией,
- 3) предложение Работнику другую имеющуюся работу в той же организации.

2.11. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

2.12. Собрание обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, Договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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 Учреждения определяется Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, календарный учебным графиком, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с Общим собранием трудового коллектива.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; для мужчин – не более 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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 просвещения Российской Федерации.

3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

3.5. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка».

3.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень должностей, время перерыва на обед и отдых, которых входит в рабочее время:

- 1) воспитатель;
- 2) сторож,
- 3) сторож (вахтер).

3.7. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещения для обогревания и отдыха работников.

3.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- 1) по соглашению между Работником и Работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины,

3) по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

4) по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

3.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Общего собрания трудового коллектива.

3.12. Для отдельной категории Работников (сторож), где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для данных категорий является месяц с общим числом часов не более 186.

3.13. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (текущий ремонт, благоустройство территории) в пределах установленного им рабочего времени.

3.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с Общим собранием трудового коллектива перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.18. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями (трудовым договором), допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. Работникам, замещающим должности педагогических Работников, а также заведующему, заместителям заведующего МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 1).

3.20. В соответствии с законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;

2) Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день;

3) Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТК РФ (Приложение № 2).

3.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.23. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.24. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.25. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в

удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях (ст. 124 ТК РФ):

1) временной нетрудоспособности Работника;

2) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

3.27. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.28. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ):

1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

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

4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

6) по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия Работодателя.

3.29. Педагогическим Работникам Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного

года без сохранения заработной платы сроком в порядке и на условиях (ст. 335 ТК, п. 4 ч. 5 ст. 47 273-ФЗ, п. 1–2 Порядка, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644). Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления Работника, направленного в адрес Работодателя не позднее, чем за две недели до его начала. Длительный отпуск может предоставляться по желанию Работника частями.

3.30. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе Работника:

1) один из родителей, в том числе приёмный, который воспитывает ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ).

2) беременные Работники перед или после отпуска по беременности и родам и после отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ).

3) многодетные, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет. Льгота действует пока младшему ребёнку не исполнится 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4) работники, которые хотят воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам жены (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

5) мобилизованные или поступившие на военную службу по контракту либо заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ. Имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

6) супруга военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга (п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ).

7) Работники «Почётные доноры России» и «Почётные доноры СССР» (ч. 1, 2 ст. 23 Закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ).

8) один из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребёнка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (ч. 5 ст. 322 ТК РФ).

3.30. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

3.31. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году (ст. 262 ТК РФ).

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.32. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия Работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.33. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) Общего собрания трудового коллектива определяет формы и перечень программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

1) направлять педагогических Работников на обучение по программам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 части 5 ст. 47 273-ФЗ, ст. 196 и 197 ТК РФ);

2) в случае направления Работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;

3) проводить обучение Работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем;

4) предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и

направленным на обучение Работодателем;

5) 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;

6) при совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению Работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 6) перечня выплат стимулирующего характера;
 - 7) регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.
- 5.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с установленной в МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении, которое разрабатывается с участием Общего собрания трудового коллектива.

5.3. Оплата труда по должностям Работников МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» устанавливается Работодателем Учреждения на основании трудового договора и состоит из:

- 1) базового оклада;
- 2) повышающих коэффициентов к базовому окладу;
- 3) выплат компенсационного характера;
- 4) выплат стимулирующего характера.

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

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 3) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

5.5. При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработка, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов;

5.6. Работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования и науки, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с установленной в МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении. За наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с установленной в МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка». При наличии обоих оснований выплата ежемесячной надбавки применяется однократно (максимальная);

5.7. Заработка плата выплачивается Работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.8. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производится в повышенном размере (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка». Оплата за работу в ночное время начисляется сверх минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

5.9. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

5.10. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4,0 процента от оклада, ставки заработной платы. Конкретные размеры выплат за работу во вредных условиях труда начисляются сверх МРОТ.

5.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику

производится доплата; размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и начисляется сверх МРОТ; доплата устанавливается, исходя из ставки заработной платы или оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности, а педагогическим Работникам, кроме того, с учетом квалификационной категории, при её наличии, по совмещаемой должности.

5.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере; оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день; если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов); оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится сверх МРОТ.

5.13. Месячная заработка плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.14. Каждому Работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработка плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.15. Заработка плата Работников, временно переведенных на дистанционную работу, предусмотренную трудовым законодательством (глава 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных Работников»), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

5.16. В случае отказа Работника от временного перевода на дистанционную работу из-за невозможности её осуществления по независящим от него обстоятельствам (отсутствие условий для выполнения работы дистанционно (жилищно-бытовые, семейные обстоятельства и др.)) оплата производится по правилам «простоя» не менее 2/3 ставки (оклада) пропорционально времени простоя.

5.17. В случае обучения Работника дистанционной работе за ним сохраняется средняя заработка плата на период освоения новых технологий (применения программно-технических средств и др.).

5.18. Работодатель выплачивает Работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является: за первую половину месяца 30-е (31) число текущего периода, за вторую половину 15-е число следующего месяца.

При этом допускается выплата заработной платы ранее указанной даты, но не позднее установленной, что не является нарушением трудовых прав Работников.

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

5.19. Работодатель извещает при выплате заработной платы в письменной форме каждого Работника, предоставляя ему расчетный листок, по форме утвержденной с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.20. Работодатель:

1) признает право Работника на приостановку работы до выплаты задержанной суммы, при извещении его Работником в письменной форме о случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме;

2) возмещает Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы, не полученный им заработка за весь период задержки, а также средний заработка за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей;

3) выплачивает Работнику заработную плату, отпускные, выплаты при увольнении и (или) другие выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно при нарушении сроков вышеперечисленных выплат;

4) при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм;

5) производит оплату труда педагогических Работников с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период подготовки и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из отпуска;

6) сохраняет оплату труда педагогических Работников с учетом квалификационной категории до назначения трудовой пенсии в случае истечения срока действия категории за один год до наступления права на трудовую пенсию;

7) сохраняет оплату труда педагогических Работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока её действия не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

8) сохраняет оплату труда с педагогических Работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

9) устанавливает молодым специалистам из числа педагогических Работников, приступившим впервые к работе по специальности (квалификации, профессии) в Учреждении, надбавки, исходя из ставки заработной платы (оклада) в соответствии с установленной МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении и пропорционально ставке по

занимаемой должности; основанием установления надбавки является наличие документов о получении соответствующего образования: среднего профессионального или высшего;

10) сохраняет заработную плату педагогических и других Работников Учреждения в период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющегося рабочим временем данных Работников;

11) утверждает штатное расписание МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка», включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и формирует штаты организации с учетом установленной предельной наполняемости групп.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:
при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- 1) при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- 2) при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- 3) по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- 4) при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- 5) при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- 6) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

7) в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя (ст. 84.1 ТК РФ);

- 8) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель:

1) обеспечивает бесплатно Работников пользованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях;

2) Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за Работником сохраняется средний заработка (ст. 185 ТК РФ).

6.3. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый, один раз в два года за счет средств работодателя, проезд к месту отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым транспортом (кроме такси) на себя и членов семьи (несовершеннолетних) согласно Решения от 26.04.2017г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

6.4. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения Работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения Работников с использованием методической поддержки "Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации".

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование.

7.1.3. Принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0.2% от суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и служащих учреждения не реже 1 раза в три года, рабочих - не реже 1 раза в год.

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьям 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложения № 3), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 4).

7.1.12. Обеспечить за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения Работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

7.1.14. Осуществлять комплектование медицинского кабинета, групп необходимыми средствами для оказания первой помощи пострадавшим на основании ст. 216.3 ТК РФ;

7.1.15. Проводить 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 и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7.1.16. Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке указанные выше виды обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.17. Осуществлять контроль за их соответствием действующим правилам охраны труда.

7.1.18. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на всех рабочих местах;

7.1.19. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной СОУТ.

7.1.20. Осуществлять недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.21. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов.

7.1.22. Обеспечивать предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи.

7.1.18. Проводить расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.19. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.20. Обеспечивать 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 проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве.

7.1.21. Выполнять предписания органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. 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.

7.2.3. 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.

7.2.4. Проходить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3. Каждый Работник имеет право:

1) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

3) 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 иных опасных производственных факторов;

4) 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;

5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

7) профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;

8) запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

9) обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

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

7.3. Стороны договорились:

1) контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении;

2) систематически обучать и проводить проверку знаний Работников МБДОУ д/с

№ 24 «Красная шапочка» по вопросам

- 3) организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- 4) анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общих собраниях с коллективом в Учреждении.

7.4. МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» выделяет средства на финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 % от суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения.

7.5. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

7.5.1. Содействовать Работодателю в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа Общего собрания трудового коллектива, членов совместной комиссии по охране труда;

7.5.2. Обеспечивать участие представителей выборного органа Общего собрания трудового коллектива в комиссиях:

- 1) по охране труда;
- 2) по проведению специальной оценки условий труда;
- 3) по оценке профессиональных рисков;
- 4) по расследованию несчастных случаев на производстве;

5) по приемке учебных, и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года и др.

6) оказывать практическую помощь Работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;

7) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Договором, представлять и защищать права и интересы Работников в органах управления организацией, в суде;

8) обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИЛИ ИНОГО ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВЕННОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

8.1. В Учреждении функционирует выборный представительный орган Работников - Общее собрание трудового коллектива.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности Общего собрания трудового коллектива в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, Договором Работодатель обязуется:

1) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка», учитывать мнение Общего собрания трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и Договором;

2) соблюдать права Общего собрания трудового коллектива, установленные законодательством и Договором;

3) не препятствовать представителям Общего собрания трудового коллектива в посещении рабочих мест, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4) безвозмездно предоставлять Общему собранию трудового коллектива помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

5) предоставлять Общему собранию трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (при наличии данной техники);

6) осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Общего собрания трудового коллектива, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения (при наличии таких помещений);

7) предоставлять в бесплатное пользование Общему собранию трудового коллектива помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

8) контролировать соблюдение Работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника.

9) привлекать представителей Общего собрания трудового коллектива для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.3. Взаимодействие Работодателя с Общим собранием трудового коллектива осуществляется при:

1) установлении системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

2) принятии правил внутреннего трудового распорядка;

3) составлении графиков сменности;

4) установлении сроков выплаты заработной платы Работникам;

5) привлечении к сверхурочным работам;

6) привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) установлении очередности предоставления отпусков;

8) принятии решений о режиме работы в период отмены воспитательно-образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

9) принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

10) утверждении формы расчетного листка;

11) определении форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

12) определении сроков проведения специальной оценки условий труда; формировании аттестационной комиссии в образовательной организации; формировании

комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников; изменении условий труда;

14) установлении перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем; представлении к присвоению почетных званий;

15) представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами; установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

16) установлении размеров повышения заработной платы в ночное время; установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера; распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.4. С учетом мотивированного мнения Общего собрания трудового коллектива производится расторжение трудового договора с Работниками, по следующим основаниям:

1) сокращение численности или штата Работников организации;

2) несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

3) неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

4) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

5) совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.5. С предварительного согласия Общего собрания трудового коллектива производится:

1) применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников;

2) временный перевод Работников, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

3) увольнение по инициативе Работодателя участующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.6. С предварительного согласия Общего собрания трудового коллектива

1) производится увольнение председателя Общего собрания трудового коллектива в период осуществления своих полномочий по следующим основаниям:

2) сокращение численности или штата Работников организации;

3) несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Увольнение председателя за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

8.7. Члены Общего собрания трудового коллектива включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9. Выборный орган Общего собрания трудового коллектива обязуется:

1) представлять и защищать права и интересы представителей трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

2) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

4) осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка».

9.1. Представлять и защищать трудовые права представителей трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.2. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.4. Принимать участие в аттестации Работников МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.5. Информировать представителей трудового коллектива о своей работе.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации Договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в Администрацию города Усть-Илимска для проведения процедуры уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия Договора Работникам МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка».

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложение 1
к Коллективному договору
МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка»

Перечень должностей работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 24 «Красная шапочка»,
имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Пункт Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466
1	Воспитатель	42	Раздел 1. п.1
2	Воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
3	Заведующий, работающий в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.5
4	Инструктор по физической культуре	42	Раздел 1. п.1
5	Инструктор по физической культуре, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
6	Музыкальный руководитель	42	Раздел 1. п.1
7	Музыкальный руководитель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
8	Педагог–психолог	42	Раздел 1. п.1
9	Педагог–психолог, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
10	Старший воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
11	Учитель-логопед	42	Раздел 1. п.4
12	Учитель-логопед, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4

Перечень составлен в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановлением Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Приложение 2
к Коллективному договору
МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка»

Перечень Работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 «Красная шапочка» с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Примечание
1.	Заведующий хозяйством	10	ст. ст. 101, 119 ТК РФ
2.	Делопроизводитель	10	

Перечень Работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 «Красная шапочка», которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда

По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, рабочие места с вредными и (или) опасным, в МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка» отсутствуют.

*Приложение 3
к Коллективному договору
МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка»*

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей Работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды,
специальной обуви, других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды

п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Обоснование (пункт в нормах)
1.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 48 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	п. 49 (1)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 121 (1)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
4.	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п. 122 (1)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 60 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		<i>При работе в овощехранилищах дополнительно:</i>		
		Жилет утепленный	1 шт.	
		Валенки с резиновым низом	по поясам	
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 115 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 нар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	

7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 нгг.	п. 135 (1)
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
8.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
9.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 (1)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		<i>Для работы в зимнее время года дополнительно</i>		
		костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или	1 шт.*	(2) По нормам III климатического пояса
		куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.*	
		ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара*	
		сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара*	
		валенки с резиновым низом	1 пара.*	
		перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	
10.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
11.	Воспитатель	Комплект санитарной одежды	2 комплекта	п. 3.1.9. (3)
12.	Помощник воспитателя	Комплект санитарной одежды	2 комплекта	п. 3.1.9. (3)
		Фартук	1	
		Колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи	1	
		Фартук дня мытья посуды	1	
		Отдельный халат для уборки помещений	1	

* в третьем поясе класс защиты зимней спецодежды потребуется второй, а одежда выдается на 2, года, обувь на 3

Перечень применяемых типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам сквозных профессии и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями грудя, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.

2. Нормы бесплатной выдачи Работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам морского транспорта; Работникам гражданской авиации; Работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (Росто), утвержденные Постановлением Минтруда России от 31.12.1997 №70.

3. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28.

Приложение 4
к Коллективному договору
МБДОУ д/с № 24 «Красная шапочка»

Перечень
профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение
смывающими (или) обезвреживающими средствами за счет средств Работодателя

Наименование профессии, должности Работника	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного Работника в месяц
I. Защитные средства			
Уборщик служебных помещений	Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	100 мл
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания			
II. Очищающие средства			
Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкое моющее средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Сторож (вахтер)			
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания			
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
Уборщик служебных помещений	Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, 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 полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания			

* Перечень составлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Прошнуровано, пронумеровано 30 листа.

Заведующий МБДОУ д/с № 24

«Красная Шапочка»


Касльянова Ю.Н.

М.П.

