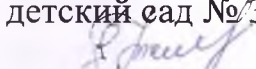


РАБОТОДАТЕЛЬ

Заведующий Муниципальным
дошкольным образовательным
автономным учреждением
детский сад №3

 Е.А. Ужинцева
«27» марта 2025

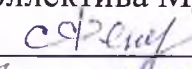


Ужинцева Елена Александровна
С=RU, О=МДОАУ д/с № 3,
СН=Ужинцева Елена
Александровна,
E=3sadikeya@mail.ru
место подписания
2025.05.15 12:23:45+09'00'
11.2.1



ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель Совета трудового
коллектива МДОАУ д/с № 3

 С.А. Фенева
«27» марта 2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения детский сад № 3
на 2025-2028 годы

(срок действия с 27.03.2025 по 26.03.2028)

Муниципальное дошкольное образовательное
автономное учреждение детский сад № 3

Лицензия: № ОД 5749 от 02.04.2019 серия 28ЛО1 № 0001113

ИНН 2815005075, КПП 281501001

Отделение Благовещенск

г. Благовещенск, БИК 011012100

р/счёт 03234643107120002300

л/с 30006AY0060

ОГРН - 1022800927104

ОКПО - 48372774

ОКАТО - 10412000000

ОКТМО - 10712000

ОКОГУ - 4210007

ОКФС - 14

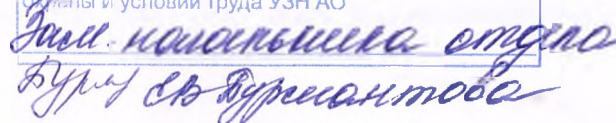
ОКОПФ - 75401

ОКВЭД – 85.11; 85.41; 88-91

Уведомительная регистрация и управлении
занятости населения Амурской области

регистрационный № 306 от 04.05

Отдел трудовых отношений,
сферы и условий труда УЗН АО


Бурильчук Светлана

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - «Договор») является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 3 (далее МДОАУ д/с № 3). Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и Уставе МДОАУ д/с № 3 с последующими изменениями и дополнениями к нему.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МДОАУ д/с № 3;
- создания условий, максимально способствующих стабильности и эффективности работы коллектива;
- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семьи;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и ответственности сторон.

1.3. Сторонами Договора являются (далее Стороны):

- работодатель, в лице заведующего МДОАУ д/с № 3 (далее Работодатель);
- работники, в лице председателя Совета трудового коллектива МДОАУ д/с № 3, избранного на общем собрании коллектива;

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Коллективный договор разработан и заключён равноправными Сторонами, добровольно на основе полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.7. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.8. Договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует до 26.03.2028 года в соответствии со статьей 43 ТК РФ. По истечению срока действия Договор может быть продлён, но не более чем на 3 года. Изменения и дополнения коллективного

договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.9. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.12. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права:

- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. 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.

1.17. 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 д/с № 3, 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 д/с № 3, 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 д/с № 3.
- 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 д/с № 3 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 д/с № 3.
- 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 Организацией и сохранность имущества;
- добиваться стабильного финансового положения Организации;
- 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 настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Согласно статье 65 Трудового кодекса РФ если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку на бумажном носителе, при наличии (для формирования сведений о трудовой деятельности на основании Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ, ст. 66 ТК РФ) или выписку сведений о трудовой деятельности работника с предыдущего места работы (при ведении трудовой книжки в электронном виде ст. 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме,

которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.»

4.4. При приеме на работу Работник обязан пройти предварительный медицинский осмотр и получить допуск, после чего может приступать к работе (ст. 69 ТК РФ). Порядок предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, если иное не предусмотрено законодательством РФ (ст. 220 ТК РФ, Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ).

4.5. При приеме на работу Работник должен быть под роспись ознакомлен с:

- коллективным договором;
- Уставом организации;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказом о приеме на работу, где указывается наименование его должности, оклад в соответствии со штатным расписанием;
- условиями оплаты труда (выплат компенсационного и стимулирующего характера, согласно Положения об оплате труда работников МДОАУ д/с № 3;
- иными нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность МДОАУ д/с № 3 и локальными актами Организации.

4.6. При приеме на работу Работник проходит вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда и технике безопасности и другие виды инструктажей с соответствующей записью в специальных журналах.

4.7. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней. Порядок ведения и хранения трудовых книжек обеспечивает администрация (ст. 66 ТК РФ).

4.8. При приеме на работу Работника может быть обусловлено испытание в целях проверки его соответствия получаемой работе, в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ.

4.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

4.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения

работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника не допускается за исключением случаев, указанных в законодательстве (простой, производственная необходимость) (ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

4.11. В трудовой договор работника работодатель обязан включить обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии со ст. 77 - 81 ТК РФ.

4.13. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается Работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

4.14. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72-74, 162 ТК РФ).

4.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (глава 13 ТК РФ).

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 Организации (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 Организации (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» и на основании Приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством. 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», Уставом МДОАУ д/с № 3, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, учебным планом и должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором, годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

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

- 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.
- 6.3. Режим работы административно-хозяйственного персонала определяется графиками сменности, составленными с таким расчетом, чтобы во время функционирования Организации 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).
- 6.5. Учет рабочего времени педагогических работников осуществляет заведующий Организации, технических работников - заведующий хозяйством (завхоз).
- 6.6. Работники обязаны присутствовать на собраниях, производственных совещаниях, педагогических советах и других мероприятиях МДОАУ д/с № 3 независимо от того, работают ли они в этот день (отсутствие допускается с разрешения заведующего по уважительным причинам: по болезни или в виду отъезда).
- 6.7. 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 Организации.
- 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 Организации 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:

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (согласно Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «Ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и 16 дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ);
- вспомогательному персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ);
- работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ), 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

6.15. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска заведующего МДОАУ д/с № 3 устанавливается по решению Учредителя (на основании Постановления Главы администрации города Зеи от 25.01.2005 № 28 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета города Зеи» (в редакции от 17.11.2011 № 1683), работникам организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день до 6 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

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

6.17. 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.

6.18. 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.

6.20. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

6.21. 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).

6.23. Работодатель обязуется:

6.23.1. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).

6.23.2. 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:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака Работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет и 55 лет) – 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником;
- работникам, дети которых идут в 1 класс от 3 дней до 2 недель;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

6.23.3. В связи со смертью близких родственников (мать, отец, дети, родная сестра, родной брат, супруг, супруга) работнику предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением среднего заработка - 3 календарных дня. С выездом за пределы города – до 5 календарных дней.

6.23.4. 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).

6.24. 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.

6.25. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других Работников не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.26. Согласно статье 92 Трудового кодекса РФ, сокращенная 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 или II группы, 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 с течением учебного года получение образования с работой, не может превышать половины нормы, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

6.27. Согласно статье 99 Трудового кодекса РФ, сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе, имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения,

холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей, в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей, указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом, указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

6.28. В режиме ненормированного рабочего дня работают - заведующий учреждением, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, кладовщик с предоставлением дополнительных оплачиваемых отпусков (**Приложение № 2**). Оплата дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем производится в пределах фонда оплаты труда.

6.29. В соответствии со статьей 111 ТК РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

Трудовым законодательством определены дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

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

6.30. Согласно статьи 116 ТК РФ 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 приравненным к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными федеральными законами (Приложение № 2).

6.31. Согласно статьи 119 ТК РФ за ненормированный рабочий день работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2).

6.32. Город Зея Амурской области, постановлением Правительства РФ от 16.11.2021 № 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях, предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР» отнесен к местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

7. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда Стороны договорились:

7.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

7.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц по заявлению работника, перечислять 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 выплачивать 25 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую половину месяца выплачивать 10 числа месяца, следующего за отчетным.

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

7.3. Заработная плата Работников МДОАУ д/с № 3 устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 3» с последующими изменениями и дополнениями (далее - «Положение»), которое является локальным актом МДОАУ д/с № 3.

7.4. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МДОАУ д/с № 3 самостоятельно. Перечень стимулирующих выплат, установленных МДОАУ д/с № 3, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности организации.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. Премия является поощрением Работников за особые достижения в труде. Премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, стимулирующего фонда педагогических работников МДОАУ д/с № 3 в соответствии с Положением «О распределении стимулирующего фонда педагогических работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 3» и Положением «Об оплате труда работников МДОАУ д/с № 3».

7.8. 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.

7.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

7.10. 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».

7.11. 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).

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

7.13. 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).

7.14. 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).

7.15. 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).

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

7.17. 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.

7.18. 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).

7.19. Образовательная организация самостоятельно осуществляет

финансовохозяйственную 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:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, мероприятий по охране здоровья и другие социальные нужды Работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы.

7.20. Согласно статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляются из фактически невыплаченных сумм.

7.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несёт Руководитель организации.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Согласно Положению «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 3», при наличии средств экономии бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда на соответствующий финансовый год (за исключением средств на оплату труда по вакантным должностям - средств, не подтвержденных фактическими расходами) Работникам может осуществляться выплата:

1) единовременное денежное поощрение в связи:

- с юбилейной датой со дня рождения Работника (в связи с 50-летием – женщины; 55-летием мужчины со дня рождения) - до 5 000,00 р.;
- в связи с присуждением почетных званий Российской Федерации,

почетных званий Российской Федерации, при награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 3 000,00 р.;

- при награждении Почетной грамотой губернатора области, Благодарностью губернатора области - в размере 2 000,00 р.;
- при награждении Почетной грамотой главы города Зеи - в размере 2 000,00 р.;
- при награждении Благодарностью главы города Зеи - в размере 1 000,00 р.;
- при награждении Почётной грамотой отдела образования администрации города Зеи – 2 000,00 р.;
- - при награждении Благодарностью отдела образования администрации города Зеи – 1 000,00 р.;
- при награждении Почетной грамотой МДОАУ № 3 – 1 000,00 р.;
- при награждении Благодарностью МДОАУ № 3 - 500 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - не более 10 000,00 рублей педагогическим работникам и не более 5 000,00 рублей прочему персоналу (в зависимости от стажа работы в ДОУ);
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством РФ – в размере 1 000,00 рублей.

Перечень государственных и профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии и материальная помощь:

- День дошкольного работника, День учителя;
- 23 февраля, Международный женский день;
- юбилейная дата учреждения.

2) единовременная материальная помощь в связи:

- с рождением ребенка - в размере 5000 р.;
- с похоронами близких родственников (дети, родители, супруг, супруга, родные сестры и братья) в размере 5 000,00 р.;
- в связи со смертью работника - 10 000,00 р.;
- утраты личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств – до 10 000,00 рублей
- особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья и др.) – в размере 5 000,00 рублей.

8.2. Выплата единовременного денежного поощрения и единовременной материальной помощи осуществляется на основании распорядительного акта Работодателя в размерах по согласованию с уполномоченными от трудового коллектива на основании письменного заявления Работника и предоставления необходимых документов.

8.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с пунктом 6.26. настоящего договора.

8.4. 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.

8.5. В соответствии с Законом Амурской области от 30.04.2021 № 733-ОЗ «О внесении изменений в Закон Амурской области «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области», молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно) 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.

8.6. Производить выплату ежемесячной поддержки молодым специалистам из числа педагогических работников и единовременной социальной поддержки педагогическим Работникам Учреждения, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ» в соответствии с постановлением администрации г. Зеи.

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

8.8. 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).

8.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим 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. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, СОКРАЩЕНИИ

9.1. 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.

9.2. 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).

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

9.4. 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.

9.5. 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 д/с № 3.

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

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя осуществлять в соответствии с Трудовым законодательством.

10. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

10.1. Работодатель обязуется:

- заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию Работников согласно нормативам, ст. 183,184,185 Трудового Кодекса РФ.

10.2. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с ТК проходить такой осмотр сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

11. 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.

11.1. Работодатель обязуется в области охраны труда обеспечить:

- право Работников организации на здоровье и безопасные условия труда, 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 и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- 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 специальной одежды за счет собственных средств;
- 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 обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) Работников;
- 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 профсоюзного 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;

- 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.

В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

11.2. 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).

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. 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.

12. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

12.1. Права работников:

- право на защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара;
- право на возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством. При причинении вреда жизни или 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, свободы 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.

12.2. Обязанности работников в области пожарной безопасности:

- обязанность соблюдать требования 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 (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 тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

12.3. Обязанностями заведующего, заместителя заведующего в области пожарной безопасности является:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;

- предоставлять в порядке, установленном законодательством РФ, возможность

должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки, принадлежащих им производственных, хозяйственных и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений;

- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

- обеспечивать наличие в помещениях, первичные средства тушения пожаров и

противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их

использования не по назначению;

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

пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров в детском саду

необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию и здание МДОАУ д/с № 3.

12.4. 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 д/с № 3 по пожарной безопасности;

- организовывать мероприятия по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить с работниками первичный, внеплановый и целевой инструктажи по

пожарной безопасности с оформлением в журнале регистрации инструктажей, проводить объяснительную и воспитательную работу с сотрудниками 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 сотрудниками МДОАУ д/с № 3;

- разрабатывать и вносить руководителю предложения по улучшению состояния

пожарной безопасности;

- осуществлять контроль за техническим состоянием и правильной эксплуатацией установок пожарной автоматики.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

13.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами: администрацией МДОАУ д/с № 3 в лице заведующего и трудовым коллективом в лице Совета трудового коллектива.

13.2. Стороны отчитываются в выполнении положений коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

13.3. Дополнения и изменения, внесенные в коллективный договор и

принятые на общем собрании трудового коллектива, оформляются протоколом в письменном виде и подшиваются к коллективному договору.

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

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

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

13.7. Подписанный сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

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

14.3. 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.

15. ГАРАНТИИ ПРАВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ЧЛЕНОВ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива. Работодатель обязуется:

15.1. Создать благоприятные условия для деятельности Совета трудового коллектива.

15.2. Не вмешиваться в деятельность Совета трудового коллектива, не издавать

приказов и распоряжений, организующих права и деятельность Совета.

15.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Совета трудового коллектива, в случае отклонения давать мотивационное объяснение.

15.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, входящими в состав Совета трудового коллектива, допускать помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Совета трудового коллектива, членами которого они являются.

15.5. Предоставлять Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников

месте (ст. 377 ТК РФ).

15.6. Предоставлять Совету трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной

платы, другим социально-экономическим вопросам.

16. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

16.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством.

16.2. Оказывать помощь Работодателю и органам государственного управления охраной труда, государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

16.3. Участвовать в распределении средств экономии фонда заработной платы.

16.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

16.5. Оказывать помощь Работодателю в правильности и своевременности предоставления работникам Учреждения отпусков и их оплаты.

16.6. Участвовать в работе комиссии Учреждения по охране труда и других.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению трудового спора путем организации проведения забастовок.

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

17.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.
работников Муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада № 3

**Список профессий работников МДОАУ д/с № 3 занятых на тяжелых
работах, работах с вредными условиями труда, за которые
устанавливается оплата труда в повышенном размере**

Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197 - ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изменениями и дополнениями, вступившим в силу с 01.10.2017) Раздел VI, глава 21, статья 147.

№ п/п	Наименование профессии	Размер выплаты, устанавливаемой к окладу (ставке) в %
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	8
2.	Подсобный рабочий	8
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4
4.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санузлов	4

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК: С НЕНОРМИРОВАННЫМ
РАБОЧИМ ДНЕМ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

(в соответствии Постановлением Госкомтруда и ВЦС РС от 25.10.1974 г. № 298/ П - 22 (в редакции от 29.05.1991 г.) «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», в редакции от 17.11.2011 № 1683. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197 - ФЗ (ред. 29.07.2017), (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.10.2017) Раздел V, глава 19, статья 117.

№ п/п	Наименование профессии, трудовая функция	Продолжительность отпуска в календарных днях
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	7
2.	Заведующий	5
3.	Заместитель заведующего по учебно- воспитательной работе	5
4.	Заведующий хозяйством	6
5.	Специалист по кадрам	6
6.	Кладовщик	6

**Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам**

**МДОАУ д/с № 3, занятых на работах с вредными и (или опасными)
условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых
температурных условиях или связанных с загрязнениями**
(Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767-н «Об утверждении единых
типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих
средств)»

Наименование профессии	Наименование	Наименование	Количество комплектов
1. 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.
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Одежда специальная защита	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ	1 шт. на 2 года

		для защиты от воды	
	Средства для защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
3. Повар	Одежда специальная защита	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства для защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
4. Подсобный рабочий, кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
	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.
5. Помощник воспитателя	Одежда специальная защита	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.

		(истирания)	
	Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства для защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
6. Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защита	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных	1 шт.
	Средства для защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
7. Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защита	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства для защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

ПРИМЕЧАНИЕ

Согласно санитарных правил и норм работники пищеблока должны быть обеспечены специальной одеждой (халат, колпак или косынка), не менее трех комплектов на 1 человека.

Специальная одежда должна храниться в отдельном шкафу. Не допускается совместное

хранение в одном шкафу спецодежды и личных вещей. Помощники воспитателя обеспечиваются спецодеждой не менее 2 комплектов.

У помощника воспитателя дополнительно должны быть: фартук, колпак или косынка для раздачи пищи, фартук для мытья посуды и специальный халат для уборки помещений.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.
работников Муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада № 3

ПЛАН
мероприятий по охране труда сотрудников МДОАУ д/с № 3 на 2025-2028 гг.

№	Мероприятия	Срок выполнения	Источник, объем финансирования (тыс. руб.)	Ответственный
1	Проведение инструктажей по охране труда; технике безопасности; пожарной безопасности	2 раза в год	Без затрат	1.Заведующий 2.Заведующий хозяйством
2	Флюорографическое обследование сотрудников	Ежегодно	Бюджетные средства (по тарифам ГБУЗ АО «Зейская больница им. Б.Е. Смирнова»)	1.Заведующий
3	Проведение медицинских осмотров	Ежегодно	Бюджетные средства (по тарифам ГБУЗ АО «Зейская больница им. Б.Е. Смирнова»)	1. Заведующий
4	Дни охраны труда	1 раз в месяц, по графику, утвержденному приказом	Без затрат	1. Заведующий 2. Заведующий хозяйством
5	Ежегодное обследование на допуск (заземление, изоляция, электрическая проводка)	Ежегодно	30,0 В объеме субсидии	1. Заведующий
6	Опрессовывание отопительной системы	Ежегодно	60,0 В объеме субсидии	1. Заведующий хозяйством
7	Обеспечение сотрудников	Постоянно	30,0 В объеме субсидии;	1. Заведующий хозяйством

	спецодеждой		доходы от реализации услуг	
8	Техническое обслуживание огнетушителей	Ежегодно	60,0 В объёме субсидии	1. Заведующий хозяйством
9	Проведение обучения ответственных лиц по охране труда за счет средств работодателя	1 раз в 3 года	10,5 В объёме субсидии; доходы от реализации услуг	1. Заведующий

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2
общего Собрания трудового коллектива Муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения детский сад № 3

25.03.2025

Списочная численность: 53 ч.

Присутствовали: 48 ч.

Председатель: Фенева С.А.

Секретарь: Мясникова М.С.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

О принятии Коллективного договора работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 3 на 2025-2028 гг.

СЛУШАЛИ: заведующего МДОАУ д/с № 3 Е.А. Ужинцеву, которая предложила принять Коллективный договор в новой редакции и зачитала проект Коллективного договора.

РЕШИЛИ:

1. Принять Коллективный договор работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 3 на 2025 - 2028 гг. единогласно.

2. Обратиться в Управление занятости Амурской области о проведении уведомительной регистрации Коллективного договора на 2025-2028 гг.

ПРОГОЛОСОВАЛИ:

«ЗА» - 48 ч.;

«ПРОТИВ» - нет;

«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - нет.

Председатель собрания

Секретарь собрания



С.А. Фенева

М.С. Мясникова