

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ  
со стороны работодателя:  
Заведующий МАДОУ  
детский сад «Кораблик»  
И.Л. Обухович  
«01» 12 2022 г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ  
со стороны работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ детский сад «Кораблик»  
В.В. Кислобаева  
«01» 12 2022 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципальное образование**  
**«Березовский район»**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение**  
**детский сад «Кораблик»**  
**(МАДОУ ДС «Кораблик»)**

**на период с «01» декабря 2022 года**  
**по «30» ноября 2025 года**

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
«1» 12 2022 года

пгт. Березово, 2022

|   |               |           |
|---|---------------|-----------|
| Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в   |               |           |
| отделе по труду, социальной и молодежной политике администрации Березовского района<br>(структурное подразделение органа местного самоуправления) |               |           |
| Регистрационный номер   | 265           |           |
| «06» 12   |               | 2022 года |
| (дата регистрации)  |               |           |
| Специалист-эксперт:   | И.И. Харисова |           |
| (должность)   | (подпись)     | (ФИО)     |

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и является основным нормативным правовым документом, регулирующим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Кораблик» (МАДОУ ДС «Кораблик»), в лице заведующего, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, в лице представителя, избранного работниками, именуемые в дальнейшем «Работники».

1.3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Кораблик» (МАДОУ детский сад «Кораблик»), в том числе принятых на неопределенный срок.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. «Работодатель» признает представительный орган Работников (далее – Работники) коллегиальным представительным органом работников учреждения, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами сроком на три года.

1.8. Настоящим коллективным договором закреплены следующие Положения и правила, содержащие нормы трудового права:

Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Кораблик»;

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение о комиссии по трудовым спорам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Кораблик»;

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпуска работников;

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

1.9. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)

- Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, объединением работодателей Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты – Мансийского автономного округа – Югры.

- Учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

# 1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

## 2.1. Обязанности сторон:

Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, проводить защиту социальных, профессиональных и других законных интересов Работников.

Соблюдать условия настоящего коллективного договора, касающегося продолжительности рабочего времени и отдыха, охраны труда, обязательств в области социальных льгот и гарантий.

Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые права и интересы Работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально – экономическим проблемам и задачам организации.

## 2.2. Работодатель имеет право:

управлять образовательным учреждением и персоналом и принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

на создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения.

## 2.3. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ;

предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе законодательства РФ, утвержденного в учреждении Положения об оплате труда работников, настоящего коллективного договора.

3.2. Оплата труда в Учреждении производится на указанный работником счет в кредитном учреждении за счёт работодателя.

3.3. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда.

3.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.5. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 25 числа; за вторую половину месяца - 10 числа.

3.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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 (ст. 236 ТК РФ).

3.8. Введение новых условий оплаты труда или их изменений производится при распоряжении учредителя Учреждения.

3.9. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов) по штатному расписанию, расчет заработной платы работников учреждения, размер доплат и надбавок компенсационного характера, системы выплат стимулирующего характера, системы премирования устанавливается в соответствии с постановлением администрации Березовского района и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работников МАДОУ детский сад «Кораблик» (принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом). Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3.10. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

2.11. Зарплата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.12. Принятие организацией положения о системе оплаты труда, в соответствие с настоящим Положением, не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

3.13. Стороны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие выплаты. Все надбавки призваны стимулировать работников к качественному результату, а также поощрять за выполненную работу. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на работника каких – либо дополнительных трудовых обязанностей, помимо предусмотренных трудовым договором.

3.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты по итогам работы за год, директорский фонд и единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

3.15. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ детский сад «Кораблик».

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией, по распоряжению учредителя.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников МАДОУ детский сад «Кораблик»:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, педагогической этики, умение организовать работу, оперативность, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего коллективного договора, локальным нормативным актом МАДОУ детский сад «Кораблик».

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

| № п/п | Показатели   | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|--|---|
| 1     | 2  | 3   |
| 1.    | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 50%  |
| 2.    | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений    | до 50%  |
| 3.    | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации             | до 50%  |
| 4.    | Несоблюдение трудовой дисциплины   | до 100%   |
| 5.    | Невыполнение муниципального задания  | до 50%  |
| 6.    | Несоблюдение эффективного контракта  | до 50%  |

Процент снижения можно изменить в сторону уменьшения.

Премия выплачивается пропорционально отработанному в течение года времени в данном учреждении.

3.16 В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, конкретный размер которых определяется членами комиссии по распределению стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (процентах) на основании приказа руководителя МАДОУ.

3.17 Стимулирующие выплаты заведующему выплачиваются из директорского фонда заработной платы дошкольного учреждения по приказу Комитета образования администрации Березовского района.

3.18 Работникам МАДОУ устанавливаются компенсационные выплаты в следующих случаях:

- за работу в ночное время с 22.00. до 6.00. часов в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в размере не менее 4% к тарифной ставке или окладу (выплаты устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест).

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее, чем в двойном размере часовой тарифной ставки (в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы Березовского района от 15.04.2005 №328 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Березовский район, финансируемых из бюджета района».

Постановление Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. №170 «Об отнесении Березовского и Белоярского районов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры к районам Крайнего Севера», Решением Думы Березовского района от 15.04.2005 №328 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Березовский район, финансируемых из бюджета района».

3.19. Индексация заработной платы работников при увеличении минимальной оплаты труда, производится по постановлению Правительства Ханты – Мансийского автономного округа - Югра.

3.20. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов), повышающих коэффициентов производятся:

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

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почётного звания "Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса", "Лауреат...", "Почетный работник...", ведомственных знаков отличия в труде - со дня присвоения;

– при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

Если изменение (повышение) произошло в период сохранения среднего заработка – часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

3.20. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае остановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, произвести выплату с процентами (денежной компенсацией), в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. При регулировании рабочего времени в МАДОУ стороны исходят из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать:

воспитатель не более 36 часов в неделю;

музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;

учитель-логопед не более 20 часов в неделю;

инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;

педагог дополнительного образования не более 20 часов в неделю;

другие работники не более 36 часов в неделю – женщины (сокращенная продолжительность для женщин, работающих в районах Крайнего Севера), 40 часов в неделю – мужчины.

4.3.. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

– по соглашению между работником и работодателем;

– по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, выданном в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.5.1. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5.2. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурству могут привлекаться только заведующий, заместитель заведующего, председатель профкома.

4.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (Ст. 284 ТК РФ).

4.7.1. 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).

4.7.2. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.8. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ);
- праздничные нерабочие дни.

Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации и в организации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

4.9. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

Работники групп (воспитатели, младшие воспитатели) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня.

4.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

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

4.11. Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной базовый оклад) (ст. 112 ТК РФ).

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

4.13. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный федеральным законом, оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работников.

4.13.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

для воспитателей, музыкального руководителя, педагога-психолога, инструктора по физической культуре - 42 календарных дня;

учителя-логопеда – 56 календарных дней;

для заведующего, заместителя заведующего по ВО работе - 42 календарных дня;

для остальной категории сотрудников 28 календарных дней.

за работу в районах Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве – 24 календарных дней.

4.13.2. Работодатель обязуется:

– предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, согласно проведенной специальной оценки условий труда

– повару - 7 календарных дней;

4.13.3. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.13.4. Стороны пришли к соглашению, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей дошкольного учреждения.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

4.14.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно (ст.322 ТК РФ).

4.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Трудовым Кодексом РФ (ст. 335 ТК РФ). Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, педагогическая нагрузка.

4.15. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.16. Выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемым работодателем.

#### **4. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5. Стороны договорились, о мерах социальной поддержки (на основании Постановления администрации Березовского района №779 от 27.09.2017г.):

5.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачиваться денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Педагогические работники, заведующий МАДОУ, заместитель заведующего, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Березовского района, при достижении пенсионного возраста, прекращения трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 10 произведений тарифной ставки и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

5.3. Единовременная выплата на погребение в случае смерти работника или его близких родственников (муж, (жена), родители, дети) работника составляет 15000 рублей.

Выплата единовременной выплаты производится по приказу руководителя организации по заявлению работника учреждения (в случае смерти работника – его близкого родственника) с приложением копий подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака);

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.4. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда (разд.7 «Фонд оплаты труда организации» Положения об установлении системы оплаты труда работников МАДОУ детский сад «Кораблик»).

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,0 месячный фонд оплаты труда с учетом стимулирующих выплат.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

5.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях;

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

5.7. Гарантии при направлении в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы:

- по проезду к месту командировки и обратно;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

5.8. Гарантии и компенсации при переезде к новому месту жительства.

Работнику организации, финансируемой из бюджета района и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимости проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории РФ вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью до конца географического пункта пересечения границы РФ, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

5.9. Финансирует оплату проезда к месту проведения льготного отпуска и обратно (одни раз в два года) работника, и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям-студентам очного отделения до 23 лет) за счет средств работодателя в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. (Решение Думы Березовского района от 27 декабря 2013 года № 412, ст. 325 ТК РФ).

5.9.1. Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе организации и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за

первый год работы в данной организации. Данные лица имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.9.2. В случае, если дни начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа.

5.9.3. Лица, уволившись из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования, и поступавшие на работу в МАДОУ детский сад «Кораблик», а также лица, поступающие на работу в МАДОУ переводом из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования, обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящей части, право на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

5.9.4. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

5.9.5. В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам, при условии проезда по кратчайшему маршруту следования, или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями проезда, выданной транспортным агентством, но не более фактически произведенных расходов.

5.9.6. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Под личным транспортом работника понимаются принадлежащие на праве собственности ему или членам его семьи (супруге, детям, родителям) транспортные средства, отнесенные к категориям "А" и "В" в соответствии с федеральным законодательством. При определении кратчайшего пути к месту следования и обратно учитывается существующая транспортная схема. Кратчайшим путем признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

5.9.7. Оплате подлежит стоимость проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в организации, или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха. Оплата стоимости проезда производится по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации или по справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи

отпуска в другой местности. В случае отсутствия железнодорожного сообщения, оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом по наименьшей стоимости проезда. В случае отсутствия сведений о нормах расхода топлива соответствующей марки транспортного средства в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации оплата стоимости проезда производится в соответствии с данными о расходе топлива, указанными в инструкции по эксплуатации транспортного средства, либо на основании данных, представленных официальными дилерами производителей транспортных средств.

5.9.8. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника учреждения и членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда.

5.9.9. Для окончательного расчета работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска предоставить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов, подтверждающих расходы работника и членов его семьи.

5.9.10. Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то компенсация расходов производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов.

5.9.11. Работник в течение двух недель после предоставления авансового отчета обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу, в случае превышения авансовой суммы над фактическими расходами.

5.9.12. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда работника и членам его семьи производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

5.9.13. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных решением Думы Березовского района от 27 декабря 2013 года № 412.

Основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, также является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны пребывания.

Возмещению при следовании за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, указанной в перевозочном документе (авиабилете), соответствующая процентному отношению ортодромии (расстояние) по Российской Федерации к общей ортодромии.

При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости проезда, когда она включена в стоимость туристской путевки, компенсация стоимости проезда осуществляется на основании справки туристской организации, продавшей путевку, о стоимости проезда в общей стоимости туристской путевки, а также копии туристской путевки или договора об оказании туристских услуг. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один

раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, указанные выше предоставляются работнику только по основному месту работы.

#### 5.10. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-174 ТК РФ).

Работникам, успешно обучающимся по форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда при наличии справки-вызова (ст. 174 ТК РФ).

#### 5.11. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора.

5.12. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

а) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 первой части статьи 81 Трудового Кодекса РФ);

б) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 первой части статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.12.1. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

5.13. Лицам, заключившим трудовые договоры (служебные контракты) о работе в учреждении, расположенных на территории Березовского района, и прибывшим в соответствии с этими договорами (контрактами) из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

5.14. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 7.12 предоставляются работнику учреждения один раз за все время работы на территории Березовского района и только по основному месту работы.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обязанности за обеспечение безопасных и здоровых условий труда каждого Работника возлагаются на Работодателя.

6.2. В состав постоянно действующих комиссий, связанных с вопросами охраны труда и техники безопасности в учреждении обязательно включаются уполномоченные от представительного органа Работников, ответственные за охран труда и прошедшие обязательное обучение.

6.3. Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Предусмотреть мероприятия по охране труда, определенные локальными актами и инструкциями Учреждения.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда на рабочем месте, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. (Приложение № 2)

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Охранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Производить доплату работникам, занятым на работах с вредными условиями труда на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Березовского района.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. В целях обеспечения здоровья и нормального микроклимата работников улучшать материально – техническую базу Учреждения, а также обеспечивать образовательный процесс оборудованием на должном современном уровне.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

#### **6.4. Работники обязуются:**

Соблюдать требования охраны труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Незамедлительно извещать непосредственно своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении.

Проходить обязательное предварительное и периодические медицинские осмотры.

6.5. За нарушение Работниками или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

7.1. Представитель Работников своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально – трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности представителя органа, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

7.3. Работодатель признает право представительного органа на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально – трудовых отношений.

7.4. Работодатель содействует деятельности представительного органа в реализации права на защиту социально – трудовых интересов Работников.

7.5. Для осуществления уставной деятельности представительного органа работников Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально – трудовым и другим вопросам.

7.6. Представительный орган вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально – нормативных актов, посвященных вопросам социально – экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассмотреть по существу предложения представителя Работников и дать по их поводу мотивированные ответы.

7.7. Представитель работников в обязательном порядке включается в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по охране труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

7.8. Через средства массовой информации представительный орган вправе информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих коллективных мероприятиях.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

8.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Березовской районной организации Профсоюза работников образования членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт районной организации Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.8. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.81, 82, 374, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 163 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- форма расчетного листа (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, в соответствии с действующим законодательством.

#### 8.10. Профсоюзный комитет обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам в суде.

Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## 9. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ/СПИДА

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель проводит следующие мероприятия:

### 9.1.Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;
- доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;
- все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроль над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях совки и щетку (веник);

соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

9.2. Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.

9.3. По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование обратившись в БУ ХМАО-Югры «Березовская районная больница», либо в другом медицинском учреждении.

9.4. Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;

- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;

- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

9.5. Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

9.6. Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

9.7. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.

- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).
- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

## **10. ВАКЦИНАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОТ ГРИППА, ОРВИ, КОРОНАВИРУСА**

10.1. В соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209, 210, 212 и 223 ТК РФ, ст. ст. 11, 35 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" Работодатель обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

10.2. Вакцинацию от COVID-19 Минздрав внес в национальный календарь профилактических прививок. При этом прививки от коронавируса отнесены к вакцинации по эпидемическим показаниям (Приказ Минздрава РФ от 09.12.2020 № 1307Н). В соответствии ст. 10 Федерального закона от 17.09.98 № 157-ФЗ, иммунизация в условиях режима повышенной готовности является обязательной для групп, обозначенных в приказе.

10.3. Для прохождения вакцинации против COVID-19 Работодатель вправе установить как дополнительные выходные дни работникам, так и дополнительный отпуск. Если эти два дня для вакцинации будут оформлены как дополнительный отпуск, то они могут переноситься на следующий год. Предоставление дополнительных дней отдыха работникам для прохождения вакцинации против COVID-19 можно закрепить в коллективном договоре, в локальном нормативном акте организации. Также работодатель может издать приказ о предоставлении дополнительных дней отдыха, рассчитанный на однократное применение

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в 10 дневной срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.8. Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Продление срока действия Коллективного договора осуществляется по решению сторон путем проведения Коллективных переговоров. Стороны обсуждают этот вопрос не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. В течение 10 дней с момента подписания коллективного договора Работодатель совместно с представителем Работников обеспечивают информирование Работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Кораблик» (МАДОУ ДС «Кораблик») о содержании заключенного коллективного договора.

12.2. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и осуществляются комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников Учреждения и работодателя и оформляются в письменном виде (ст.44.ТК РФ).

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.5. При смене формы собственности договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора.

12.6. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

12.8. Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией Учреждения, по вопросам применения законодательства о труде и коллективного договора, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам.