

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Председатель
первичной профсоюзной организации


(подпись) / Г.А. Орлова
М.П. (расшифровка)
« 14 » 11 2022 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Заведующий МБДОУ № 4 «Жарки»


(подпись) О.А. Семёнова
М.П. (расшифровка)
« 17 » 10 2022 г.

Коллективный договор 03-10

между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
комбинированного вида
Северо-Енисейский детский сад № 4 «Жарки»
на 2022 – 2025 годы

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «01» ноября 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения.....	3
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров, высвобождение работников.....	6
IV. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	7
V. Стимулирование и оплата труда.....	11
VI. Социальные льготы и гарантии.....	14
VII. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.....	15
VIII. Улучшение условий, охрана труда и здоровья	16
IX. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза.....	19
X. Пожарная безопасность	18
XI. Контроль и ответственность сторон за выполнением коллективного договора ...	19
Приложения	20

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (Далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Северо-Енисейский детский сад № 4 «Жарки» (далее - МБДОУ №4 «Жарки») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29.12.2012 № 279 «Об образовании в Российской Федерации», Устав МБДОУ № 4 «Жарки» и иные нормативно-правовые акты.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - заведующего образовательной организации Семёновой Оксаны Александровны (далее - Работодатель), и работники образовательной организации (далее - Работники) в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюза) в лице председателя Профсоюза – Орловой Галины Абзальевны;

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

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

- ✓ обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- ✓ создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя;
- ✓ установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение Работников;
- ✓ повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители Работников выступают равноправными партнерами.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с заведующим учреждения.

1.11. При реорганизации учреждения в форме преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. 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.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (*ст. 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора (*ст. 8 ТК РФ*).

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

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в рамках переговоров.

1.18. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем Работников организации - председателем первичной профсоюзной организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (*ст. 8 и ст. 372 ТК РФ*).

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

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

1.21. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору (*ст. 43 ТК РФ*).

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Трудовой договор - это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ № 4 «Жарки» и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме, на определенный или

неопределенный срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр выдается Работнику под подпись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

✓ с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

✓ для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

✓ с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

✓ с лицами, поступающими на работу по совместительству;

✓ в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), на не более, чем 4 часа (0,5 ставки). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, отпуска, размер базового должностного оклада, оплаты, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ №4 «Жарки» Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по

требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представителя Работников – председателя Профкома.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора с Работником Работодатель формирует основную информацию в электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст. 66.1 ТК РФ).

III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров, высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения Работников (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст. 196 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку Работников за счет средств бюджета.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.ст. 173-176 ТК РФ).

3.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.6. Работники, не имеющие квалификации высшей или первой категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

3.2.7. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.2.8. Уведомлять трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца или массовом высвобождении

работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.2.9. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Работникам, получившим уведомление по пункту 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.11. В случае сокращения групп предоставить Работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.2.12. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде, под роспись, не менее чем за 2 месяца. При этом, стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одинокие матери и отцы, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года, работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.2.13. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 179, 180 ТК РФ.

IV. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. Режим труда и время отдыха работников МБДОУ № 4 «Жарки» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.1 Работодатель обязуется: установить продолжительность рабочего времени в МБДОУ № 4 «Жарки»

соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка - 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.1.2. При осуществлении в дошкольных группах комбинированной направленности совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 373 норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

4.1.3. Для работников, исполняющих должностные обязанности по графику дежурства (сменности), время начала и окончания рабочего времени определяется графиками сменности, утверждаемыми в установленном порядке.

4.1.4. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически

осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

4.1.5. Привлечение работника к сверхурочным работам производится в исключительных случаях в порядке, предусмотренном ТК РФ, на основании личного заявления работника о согласии на дополнительную нагрузку.

4.1.6. Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.1.7. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

4.1.8. Разработать и согласовать с представителем Работников – председателем Профсоюза должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.1.9. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия Работника. При этом работа в выходной и 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.

4.1.10. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования Работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Проводить тарификацию с участием представителя Работников – председателя Профсоюза в срок до 1 сентября текущего года.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*). График отпусков доводится до сведения всех Работников.

4.2.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, работающих с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

4.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия Работника (*ст.ст. 124, 125 ТК РФ*).

4.4. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

4.6. В соответствии с действующим законодательством всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам - удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в

районах Крайнего Севера в количестве 24 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск поварам, в соответствии с картой специальной оценки условий труда - 7 календарных дней.

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

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

4.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, 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) (*см. 126 ТК РФ*).

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

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

- ✓ излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

4.14. На основании *ст. 128 ТК РФ* 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:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной 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;

4.15. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ*). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным *Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644*.

4.15.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с Работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и Работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

4.15.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

4.15.3. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и Работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

4.15.4. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

4.15.5. По соглашению между педагогическим работником и Работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

4.15.6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска Работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

4.15.7. Педагогический работник вправе по соглашению с Работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив Работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

4.15.8. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

4.15.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

4.15.10. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.15.11. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым Работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

4.15.12. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

4.15.13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей

право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

4.15.14. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске может быть оплачено при условии включения условий и порядка оплаты в настоящий коллективный договор.

4.16. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно осваивающим эти программы (*ст. 173 ТК РФ*).

4.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (*ст. 262 ТК РФ*).

4.18. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (*ст. 262.2 ТК РФ*).

4.19. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

V. Стимулирование и оплата труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ №4 «Жарки» (Приложение), разработанного на основании Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района, утвержденного Постановлением администрации Северо-Енисейского района от 20.02.2017 № 52-п. Положение согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается заведующим.

5.2. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

5.3. Изменение размера оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Красноярского края и Северо-Енисейского района.

5.4. Заработная плата Работникам индексируется в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (*ст. 134 ТК РФ*).

5.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда и выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях) через кассу или на личный расчетный счет работника в банк (на пластиковую банковскую карту).

5.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 28 числа текущего месяца - за первую половину месяца, 13 числа месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет за отработанный месяц.

5.7. Оплата труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

5.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливается заведующим МБДОУ №4 «Жарки» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных Положением об оплате труда МБДОУ №4 «Жарки»

5.9. Порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Северо-Енисейского района, содержащими нормы трудового права и устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ №4 «Жарки»

5.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации (ст.150 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при сверхурочной работе (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работа в выходные или нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при работе в ночное время производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.10.1. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.10.2. Компенсационные выплаты носят обязательный характер.

5.11. Выплаты стимулирующего характера.

5.11.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.11.2. Установление стимулирующих выплат производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников с участием представителей Профсоюза и утверждается приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и изменения размеров оплаты труда.

5.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза. О

введении измененных норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.14. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

5.15. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием (*часть 1 ст. 136 ТК РФ*):

- ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику;
- ✓ размеров и оснований произведенных удержаний;
- ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

5.17. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.18. Начисленная Работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае.

5.19. Штатное расписание учреждение формирует самостоятельно, с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с рекомендациями и типовыми штатами (*п.4 ч.3. ст. 28 Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.*).

Штатное расписание формируется руководителем на основании нормативного метода планирования, который опирается на учет финансовых средств по фонду оплаты труда образовательной организации, «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011). Штатное расписание согласуется с учредителем на муниципальном уровне (Управление образования администрации Северо-Енисейского района).

5.20. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.21. Педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, не имеющим возможности по уважительным причинам пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.) сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком до одного года.

5.22. В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно

отсутствующего Работника без освобождения его от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

5.23. Привлечение основного Работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

5.24. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ) по соглашению сторон.

VI. Социальные льготы и гарантии

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- ✓ при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- ✓ при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- ✓ при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- ✓ по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- ✓ при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- ✓ при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- ✓ в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- ✓ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- ✓ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с *пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*;
- ✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- ✓ временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- ✓ окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- ✓ исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- ✓ возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- ✓ при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

✓ иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

6.2.4. Предоставлять педагогическим работникам право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

6.2.5. Учитывать установленную квалификационную категорию по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.2.6. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

6.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, компенсации части платы по найму жилого помещения и других вопросов, связанных с улучшением социально-бытовых и социально-экономических условий труда работников.

6.2.8. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризацию) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.2.9. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

6.3. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

6.4. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы.

6.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений данного Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, установления условий оплаты труда работников и других.

Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Коллективного договора.

VIII. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста

7.1. Воспитатель имеет право выбирать методики и формы работы, не допускающие физическую и психическую перегрузку детей.

7.2. При посещении занятий администрация не имеет права делать замечания воспитателю при детях, если нет угрозы их жизни и здоровью, разбирать проведение занятия. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

7.3. Молодой воспитатель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.

7.4. По возможности оказывать содействие в решении бытовых проблем (оздоровление, вхождение в коллектив Учреждения, привлечение к общественным поручениям).

VIV. Улучшение условий, охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, для реализации которого Работодателю необходимо:

- ✓ ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц;

- ✓ один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения;

- ✓ предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений;

- ✓ по результатам оценки условий труда осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников Учреждения на основании Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- ✓ разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (*ст. 212 ТК РФ*);

- ✓ осуществлять проверку и пересмотр инструкции по охране труда для работников Учреждения не реже одного раза в 5 лет;

- ✓ по мере необходимости направлять на обучение по охране труда ответственного за состояние охраны труда работника;

- ✓ обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами;

- ✓ обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режимы;

- ✓ проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2. Работодатель обязан проводить с работниками, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу в Учреждении обучение, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (*ст. 225 ТК РФ*).

8.3. Работодатель обязан организовывать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года, а также проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

8.4. Работодатель обязан обеспечить ежегодное прохождение Работниками Учреждения медицинских осмотров в соответствии с установленными сроками и требованиями. В период прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями работники имеют право на сохранение среднего заработка.

8.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*ст. 185.1 ТК РФ*).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, а также работники,

являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.6. Ответственность за состояние условий труда и охрану труда возлагается на Работодателя.

8.7. Работники обязуются:

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

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

8.7.3. 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.

8.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.7.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.8. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Х. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза

9.1 Права и гарантии деятельности комитета профсоюза МБДОУ № 4 «Жарки» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом МБДОУ № 4 «Жарки», настоящим Договором.

9.2 Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;
- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом;

- не препятствовать представителям профсоюзного комитета МБДОУ № 4 «Жарки» посещать все помещения МБДОУ № 4 «Жарки» для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.3.Стороны договорились, что представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

9.4.Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

9.5.Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета МБДОУ №4 «Жарки» от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.6.Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

Х. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности, Приказом МЧС России от 18.11.2021 № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности» работодатель имеет право:

10.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

10.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

10.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

10.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

10.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

10.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

10.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

10.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

10.2.6. 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.

10.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждений необходимые силы и средства.

10.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения.

10.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, о происшедших на её территориях пожарах и их последствиях.

10.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

10.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

10.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

10.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарнотехническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

XI. Контроль и ответственность сторон за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Приложение № 1
к Коллективному договору №03-10
МБДОУ № 4 «Жарки» на 2022-2025 годы

Режим работы сотрудников на учебный год:

№ п/п	Должность	1 смена	2 смена	Обед	Кол-во часов в день
1	Заведующий	08.00-16.12		12.00 – 13.00	7
2	Завхоз	08.00 – 16.12		13.00 - 14.00	7
3	Старший воспитатель	08.00 – 16.12		12.00 - 13.00	7
4	Воспитатель	1 смена: 07.00 - 14.12 2 смена: 12.00-19.12			7
	Воспитатель детей с ОВЗ	1 смена: 07.00 - 12.12 2 смена: 14.00-19.12			5
4	Инструктор по физкультуре	7.30-10.30, 15.00-17.30		12.00-13.00	6
5	Младший воспитатель	08.00 – 16.12 (11.00 – 19.00)		13.30 -14.30	7
6	Музыкальный руководитель	08.00-13.48		11.30 – 12.30	4,8
	Учитель-дефектолог	8.00-12.00			4
7	Педагог-психолог 0,5 ст.	08.00-11.30			3,5
9	Учитель-логопед	08.00 - 12.00 (согласно графика занятий)			4
10	Повар	1 смена: 06.30-14.42		12.00 – 13.00	7
11	Повар	2 смена: 08.00 – 16.12		13.00 – 14.00	7
12	Кухонный рабочий	08.00-16.12		13.00 - 14.00	7
13	Делопроизводитель 0,5 ст.	08.00 – 11.30			3,5
14	Машинист по стирке белья	08.00-16.12		12.00-13.00	7
15	Уборщик служебных помещений (жен.)	1 смена: 08.00 - 16.12 2 смена: 11.00 – 19.00		12.00 – 13.00	7
16	Сторож	19.00-07.00 Выходные, праздн.: 19.00-19.00			
17	Дворник (муж.)	06.30 - 15.30 10.00 – 19.00		12.00 – 13.00 13.00 - 14.00	8
18	Рабочий по комплексному обслуживанию здания (муж.)	08.00 -17.12 10.00 – 19.00		13.00 – 14.00	8

19	Кастелянша 0,5 ст	08.00 – 11.30		3,5
----	-------------------	---------------	--	-----

Приложение №2

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение комбинированного вида
Северо-Енисейский детский сад № 4 «Жарки»

Председатель проф. комитета
МБДОУ № 4 «Жарки»

« ____ » _____ 20__ г.

Заведующий МБДОУ № 4 «Жарки»)

« ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на _____ год

Администрация ДОУ и уполномоченный представитель работников МБДОУ № 4 «Жарки»)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1										

2									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Руководитель учреждения _____

Председатель профсоюзного комитета _____

Приложение № 3
к Коллективному договору №03-10
МБДОУ № 4 «Жарки» на 2022-2025 годы

**Норма бесплатной выдачи работникам МБДОУ Северо-Енисейский детский сад № 4
«Жарки» специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спец. одежды, спец. обуви и др. СИЗ	Норма выдачи на одного человека	Срок носки месяцев
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	Костюм Халат Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 комплект 1 шт. 6 пар 12 пар	12 12 2 2
2	Дворник	Костюм (муж.) Фартук из полимерных материалов с нагрудником Куртка на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с защитным подноском (валенки с резиновым низом) Перчатки с полимерным покрытием Шапка – ушанка	1 комплект 2 шт. 1 шт. 1 пара 6 пар 1 шт.	18 12 12 36 3 36
3	Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания	Костюм Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Щиток защитный лицевой Очки защитные	1 комплект 18 пар 1 пара 1 1 1	18 12 12 До износа До износа До износа
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих загрязнений Халат Фартук с нагрудником из полимерных материалов Перчатки резиновые Перчатки из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 1 пара	12 12 12 2 2
5	Младший воспитатель	Костюм Халат Фартук с нагрудником х/б Перчатки резиновые Косынка	3 комплекта 1 шт. 6 шт. 6 пар 3 шт.	18 12 12 2 12

6	Повар	Костюм х/б Фартук из полимерных материалов нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	3 комплекта 2шт. 2шт.	18 12 до износа
7	Кухонный работник	Костюм Халат и брюки Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки из полимерных материалов	3 комплекта 3шт. 2 шт. 1 шт. 6 шт.	18 12 12 до износа 2
8	Заведующий хозяйством	Халат Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	12 12
9	Сторож	Костюм Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 комплект 1 шт. 6 шт.	18 12 12
10	Воспитатель	Халат	1 шт.	12

С учетом «Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014г. № 997н.

Приложение № 4
к Коллективному договору №03-10
МБДОУ №4 «Жарки» на 2022-2025 годы

Продолжительность очередного отпуска сотрудников
МБДОУ Северо-Енисейский детский сад №4 «Жарки»

№	Должность	Продолжительность отпуска		Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда
		Основной отпуск (календарные дни)	Дополнительный отпуск (календарные дни)	
1	Заведующий	42	24	
2	Воспитатель	42	24	
	Воспитатель для детей с ОВЗ	56	24	
3	Старший воспитатель	42	24	
4	Музыкальный руководитель	42	24	
5	Педагог-психолог	42	24	
6	Учитель-логопед	56	24	
7	Заведующий хозяйством	28	24	
8	Младший воспитатель	28	24	
9	Повар	28	24	6
10	Машинист по стирке белья	28	24	
11	Кухонный рабочий	28	24	
12	Дворник	28	24	
13	Уборщик служебных помещений	28	24	
14	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	28	24	
15	Сторож	28	24	
16.	Кастелянша	28	24	

**Список должностей, получающих доплаты за работу
с вредными и опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ).**

Должность	Доплаты	№ карты аттестации рабочего места по условиям труда; Обоснование
Администрация		
Заведующий	12%	№1.1 Напряженность трудового процесса
Учебно-вспомогательный, хозяйственный		
Заведующий хозяйством	12%	№ 2.1 Тяжесть трудового процесса
Младший воспитатель	12%	№ 2.3А (2.2А) Тяжесть трудового процесса. Напряженность трудового процесса.
Делопроизводитель	0	№ 2.8
Педагогический		
Старший воспитатель	12%	№3.1 Напряженность трудового процесса
Воспитатель	12%	№3.2 №3.3А (№3.2А) Напряженность трудового процесса
Музыкальный руководитель	12%	№3.6 Напряженность трудового процесса. Шум.
Педагог-психолог	12%	№3.7 Напряженность трудового процесса
Учитель-логопед	12%	№3.8 Напряженность трудового процесса
Инструктор по ФК	12%	№3.9 Напряженность трудового процесса
Обслуживающий		
Повар	12%	№4.1А, №4.2А, (4.1А) Напряженность трудового процесса. Шум. Параметры микроклимата. Тяжесть трудового процесса.
Кухонный рабочий	12%	№4.3 Тяжесть трудового процесса
Уборщик служебных помещений	12%	№4.4А, № 4.5А Тяжесть трудового процесса
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12%	№4.7А (4.8А) Шум. Вибрация локальная. Тяжесть трудового процесса.
Дворник	12%	№4.10 Тяжесть трудового процесса
Машинист по стирке белья	12%	№4.6 Тяжесть трудового процесса. Шум.
Сторож	0	№4.9

**Типовые нормы бесплатной выдачи смывающих и (или)
обезвреживающих средств для работников**
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

№	Должность	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи в месяц	Нормы выдачи в год
1	Младший воспитатель	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	1200 мл.
2	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	1200 мл.
3	Машинист по стирке белья	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
4	Повар	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
		Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья тела	300 г (твердое) 500 г. (жидкое)	3600 г. (6000г.)
5	Кухонный рабочий	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	1200 мл.
6	Заведующий хозяйством	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
		Регенерирующие,	100 мл.	1200 мл.

		восстанавливающие кремы, эмульсии		
		Очищающие кремы, гели и пасты	200мл.	2400 мл.
8	Дворник	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук	200 г (твердое) 250 г. (жидкое)	2400 г. (3000г.)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	1200 мл.
		Очищающие кремы, гели и пасты	200мл.	2400 мл.
		Средства от защиты от биологических вредных факторов (укусы насекомых)	50 мл.	600 мл.