

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
детским садом № 94

От работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ детского сада № 94

 \_\_\_\_\_ Е.В. Сапронова

 \_\_\_\_\_ А.Н. Дорогова

« 12 » мая 2022 г.

« 12 » мая 2022 г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

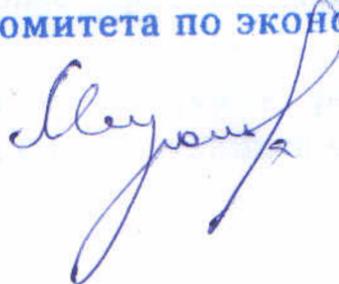
**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 94**

**на 2022-2025 годы.**

Принят общим собранием  
трудового коллектива  
« 12 » мая 2022 г.

Протокол № 4

Администрация  
Ангарского городского округа  
Комитет по экономике и финансам  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Рег. № 68/2022 « 25 » 05 2022 г.  
Заместитель мэра-председатель  
Комитета по экономике и финансам

Первичная профсоюзная организация работников в лице председателя Дороговой Анны Николаевны, действующей на основании Устава о первичной профсоюзной организации с одной стороны, и МБДОУ детский сад № 94 в лице заведующего Сапроновой Елены Владимировны, действующей на основании Устава МБДОУ детский сад № 94, с другой стороны, именуемые далее - стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду вида № 94 (далее - ДОУ), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:  
Работодатель - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад вида № 94, в лице заведующего Сапроновой Елены Владимировны, работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Дороговой Анны Николаевны.

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

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.5. В течение срока действия Договора отдельные пункты его могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон, подписавших договор, в порядке, установленном законодательством для заключения коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.8. При ликвидации ДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Действие Договора распространяется на всех работников ДОУ (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в отдел по труду Администрации Ангарского Городского Округа (ст. 50 ТК РФ).

## **2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

2.1. Сторонами социального партнерства являются работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель в лице руководителя образовательного учреждения (ст. 25 ТК РФ).

2.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей – выборного органа первичной профсоюзной организации в управлении образовательным учреждением;
- участия сторон в разрешении трудовых споров.

### 2.3. Стороны считают, что

2.3.1. Основными формами участия работников в управлении организацией являются (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с руководителем ДОУ по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от руководителя ДОУ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с руководителем вопросов о работе ДОУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с выборным органом первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития ДОУ;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на получение от руководителя ДОУ информации по вопросам:

- реорганизации или ликвидации ДОУ;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ.

2.3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2.4. Стороны исходят из того, что руководитель ДОУ принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 371 ТК РФ):

2.4.1. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного профсоюзного органа, не подлежат применению.

2.4.2. установление порядка аттестации ст 81 ТК РФ

2.4.2. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

2.4.3. При привлечении работников к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, связанных с производством работ необходимых для предотвращения (или устранения последствий) катастрофы, производственной аварии и т. п.

2.4.4. При установлении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

2.4.5. При составлении графиков сменности работников (ст. 103 ТК РФ).

2.4.6. При установлении работникам размера и порядка выплаты вознаграждения за

работу в праздничные и выходные дни (ст. 112 , ст. 153 ТК РФ).

2.4.7. При привлечении работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), кроме случаев, связанных с производством работ необходимых для предотвращения (или устранения последствий) катастрофы, производственной аварии и т. п.

2.4.8. При утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ), определяющего очередность предоставления оплачиваемых отпусков.

2.4.9. При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда в Учреждении (ст. 135 ТК РФ).

2.4.10. При утверждении формы расчетного листка (с. 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.4.11. При установлении размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

2.4.12. При установлении конкретных размеров оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

2.4.13. При применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)

2.4.14. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).

2.4.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательного учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.4.16. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

2.4.17. При применении дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

2.4.18. При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

2.4.19. При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).

2.4.20. При определении необходимости подготовки работников и дополнительного профессионального образования (ст.196 ТК РФ)

2.5. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Порядок и условия приема, прохождения испытания, перевода на другую работу, отстранения от работы, прекращения трудового договора определены ТК РФ, разделом 2 Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).

3.2. С письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон

обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.3. По письменному заявлению работника (ст. 62 ТК РФ) работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

##### **4.1. В области оплаты труда стороны договорились:**

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях) (ст. 131 ТК РФ).

4.1.2. Выплата заработной платы за первую половину месяца устанавливается 25 числа текущего месяца, а за вторую половину 10 числа следующего месяца. ( ст.136 ТК РФ).

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК РФ).

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

4.1.5. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

4.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.1.7. Систему оплаты труда, систему стимулирования устанавливать в соответствии с Положением по оплате труда работников ДОУ.

4.1.8. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст.143 ТК РФ).

4.1.9. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон с учетом объема дополнительной работы.

4.1.10. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00ч) производить доплату в размере 35 процентов оклада за работу в нормальных условиях.

4.1.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад, - в размере не менее дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. (ст. 153 ТК РФ).

4.1.12. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

#### **4.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

4.2.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки: исправное состояние помещений, оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

#### **4.3. Гарантии и компенсации.**

4.3.1. Стороны договорились, что в случае направления на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до 4-х месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования (ст. 173 ТК РФ).

4.3.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего 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).

4.3.3. Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с (ст. 178 ТК РФ):

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7. ч.1. ст 77 ТК РФ).

4.3.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

4.3.5. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие за первые три дня больничного листа (255-ФЗ от 29.12.2006 ст.3).

4.3.6. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

4.3.7. Работникам проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции предоставляется два дополнительных оплачиваемых дня отдыха (на основании Поручения Президента России от 24.10.2021г., и Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021г. №П24-77442РТК).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны договорились:

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение №2).

5.2. В Учреждении устанавливается сменная работа для отдельных категорий работников (Приложение № 3) и суммированный учёт рабочего времени (Приложение № 4).

5.3. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (Приложение №4).

5.4. Работодатель обеспечивает работнику перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором по соглашению между Работником и Работодателем (ст.108 ТК РФ).

5.5. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Приложение №5).

5.6. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

5.9. Стороны пришли к соглашению о недопустимости проведения в вечернее время педагогических советов. Продолжительность педагогических советов не более 2-х часов.

5.10. Составление графика занятий с воспитанниками осуществлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

5.11. Устанавливать педагогическую нагрузку не менее ставки и сохранять её на протяжении учебного года, за исключением случаев сокращения групп, или численности воспитанников.

5.12. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, в соответствии с графиком отпусков, утвержденному работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, продолжительность ежегодного основного отпуска которых составляет 42 календарных дня.

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется

коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и, который не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ) (Приложение № 6).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

5.16. Предоставлять работникам, в том числе внешним совместителям, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в организации, расположенной в южных районах Иркутской области в количестве 8 календарных дней.

5.17. По желанию Работника предоставлять отпуск по частям.

5.18. Срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.20. Предоставлять дополнительно отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению:

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

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

- родителям и жёнам (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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году; а также по соглашению сторон:

- в связи с проходами члена семьи в армию – 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

5.21. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы в случае смерти матери, отца, детей в количестве трёх рабочих дней.

5.22. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, приказах.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.1.1. применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.1.2. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.1.3. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

6.1.4. приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №7),

6.1.5. в санитарно-бытовых помещениях для умывания работников постоянного наличия очищающих средств в виде твёрдого туалетного мыла или дозаторов с жидким моющим средством. (п.20, приложение № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н).

6.1.6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.1.7. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.8. выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

6.1.9. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о профессиональном риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.10. расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе микротравм;

6.1.11. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.12. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.1.13. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

6.1.14. условия и охрану труда женщин, в том числе, ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

6.1.15. условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), психиатрические (1 раз в 5 лет) медицинские осмотры (обследования).

6.2.6. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве не менее 3-х человек.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Гарантии (ст. 164 ТК РФ) - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

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

Работникам (ст. 165 ТК РФ) предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

7.2.1. При направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ). Условия и порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определены Положением о командировках работников МБДОУ № 94.

7.2.2. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

7.2.3. При избрании в профсоюзные органы и в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).

7.2.4. При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 175, 176 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определен ст. 177 ТК РФ.

7.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения в ст. 180 ТК РФ. Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ.

7.2.6. При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя. За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.2.7. При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работника Работодатель выплачивает работнику пособие за первые три дня временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.2.8. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании

(ст. 184 ТК РФ).

7.2.9. При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ). За работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

7.2.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ). За работником сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.3. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместными усилиями добиваются выделения жилья работникам образовательного учреждения в зданиях муниципальных общежитий.

7.4. Работники образовательного учреждения пользуются всеми льготами и гарантиями, установленными законодательством РФ, законодательством Иркутской области, правовыми актами администрации ААМО.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Первичная профсоюзная организация (ст. 370 ТК РФ) имеет право на осуществление контроля за соблюдением администрацией образовательного учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора.

Руководитель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в выборный профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.2. Руководитель (ст. 371 ТК РФ) принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

8.3. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в ст. 372 ТК РФ.

8.4. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя определен в ст. 373 ТК РФ.

8.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с **пунктами 2, 3** ТК РФ руководителя (членов профкома) выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст. 374 ТК РФ), не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия территориального (районного) выборного профсоюзного органа.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным **пунктами 2, 3** ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и членами профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.7. Руководитель создает условия (ст. 377 ТК РФ) для осуществления

деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации:

8.7.1. Руководитель безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.7.2. Руководитель безвозмездно предоставляет выборному профсоюзному органу возможность использовать оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

8.7.3. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размере до 20% от тарифной ставки.

8.8. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА Выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации:**

9.1. Представляет и защищает индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические, профессиональные и иные права и интересы членов первичной профсоюзной организации на уровне образовательного учреждения, в органах местного самоуправления, общественных и иных организациях.

9.2. Обеспечивает членов первичной профсоюзной организации правовой и социальной информацией.

9.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других видов социальной защиты работников на уровне образовательного учреждения, а также контроль за выполнением коллективного договора.

9.4. Участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов первичной профсоюзной организации, вплоть до организации забастовок.

9.5. Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав членов первичной профсоюзной организации.

9.6. Организует оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и их семей.

9.7. Оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам первичной профсоюзной организации.

9.8. Осуществляет обучение профсоюзного актива, правовое обучение членов первичной профсоюзной организации.

### **От работодателя:**

Заведующий МБДОУ  
детского сада № 94

\_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

### **От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ детского сада №94

\_\_\_\_\_ А.Н.Дорогова

«12 » мая 2022 г.

«12» мая 2022 г.

М.П.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ А.Н.Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ № 94  
\_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

**Размер повышения заработной платы работникам занятых на работах  
с вредными и/или опасными условиями труда**

№	Должность	Вид работ с вредными и /или опасными условиями труда	Размер повышения, % от оклада
1	Повар	Повышенная температура воздуха в производственных помещениях (работа у горячей плиты)	12
2	Кухонный рабочий	Физические перегрузки	8

Приложение №2

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ А.Н.Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ №94  
\_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

**Категории работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени ( в соотв. с приказом Министерства образования РФ № 1601 от 22.12.2014 года)**

№	Должность	Продолжительность рабочего времени, час
1	Воспитатель, педагог-психолог	36
2	Музыкальный руководитель	24
2	Инструктор по физической культуре	30

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ А.Н. Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ № 94  
\_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

**Список должностей, по которым установлена сменная работа ( ст.103 ТК РФ)**

№	Должность
1	Сторож

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ А.Н.Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ № 94  
\_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

**Список должностей, по которым установлен суммированный учёт рабочего времени  
учётный период – 1 год  
(согласно ст.104 ТК РФ)**

1	Сторож
2	Все остальные работники МБДОУ

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюза  
\_\_\_\_\_ А.Н.Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ № 94  
\_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

**Список должностей, которым по условиям работы  
предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно  
(ст.108 ТК РФ)**

№	Должность
1	Воспитатель
2	Сторож
3.	Повар

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ А.Н.Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ № 94  
\_\_\_\_\_ Е.В. Сапронова

**Список должностей, по которым предоставляются  
дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день**

№	Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска
1.	Главный бухгалтер	6 календарных дней
2.	Заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе	6 календарных дней
3.	Ведущий бухгалтер	3 календарных дня

Приложение №7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ А.Н. Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 94

\_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

**Список  
должностей, которым предусматривается бесплатная выдача специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

1. В соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами,

утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики утверждены Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении 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 загрязнением».

3. По образовательному учреждению установлены следующие нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Срок службы (год)
1.	Заместитель заведующего по АХР	-Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		-Перчатки с полимерным покрытием	1
2.	Уборщик служебных помещений	-Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2
		-Перчатки с полимерным покрытием	1
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1
			1
3.	Кухонный рабочий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат х/б и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		-Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1
		-Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1
		-Косынка (колпак)	1
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		При работе в овощехранилищедополнительно: ( <u>не требуется</u> )	
		-Жилет утепленный	2,5
- Валенки с резиновым низом	2,5		
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию ремонту зданий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2
		-Перчатки с полимерным покрытием	1
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1
		- очки защитные	до износа
		- сапоги резиновые с защитным подноском	до износа

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- СИЗ органов дыхания фильтрующее - респиратор</li> <li>Для наружных работ зимой дополнительно:</li> <li>- куртка на утепленной прокладке</li> <li>- брюки утепленные прокладке</li> <li>- валенки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</li> </ul>	<p>до износа</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2,5</p> <p>1,5</p>
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий или халати</li> <li>брюки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий</li> <li>-Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>-Фартук из полимерных материалов с нагрудником</li> <li>-Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> </ul>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>до износа</p>
6.	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий или халати</li> <li>брюки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий</li> </ul>	<p>2</p> <p>1</p>
7.	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>-Фартук из полимерных материалов с нагрудником</li> <li>-Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>-Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>-Зимой дополнительно:</li> <li>- куртка на утепленной прокладке</li> <li>- брюки утепленные прокладке</li> <li>- валенки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</li> </ul>	<p>2</p> <p>1</p> <p>до износа</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2,5</p> <p>1,5</p>

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель профкома  
 \_\_\_\_\_ А.Н. Дорогова

УТВЕРЖДАЮ:  
 Заведующий МБДОУ № 94  
 \_\_\_\_\_ Е.В.Сапронова

**Список должностей,  
 которым предусматривается бесплатная выдача санитарной одежды**

сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ № 94 , занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Срок службы (год)	Основание
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2	1	п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20
2.	Младший воспитатель	- Халат светлый - Фартук х/б для мытья посуды - Фартук х/б для раздачи пищи - Косынка (колпак) х/б для раздачи пищи - Фартук или (халат) для уборки помещения - Халат темный для уборки туалета - Перчатки резиновые	1 3 3 3 3 1 6 пар	1 1 1 1 1 1 1	п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20
3.	Повар	- Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материалов с нагрудником -Косынка (колпак) х/б - Нарукавники из полимерных материалов	3 3 3 1 пара	13 1 1 до износа	п. 19.5 СанПин 2.4.1.3049-13 п.122 Прил. приказа Мин-трудсоцзащиты РФ от 09.12.2014г., № 997н

