

Представитель работодателя:  
заведующий муниципального казенного  
дошкольного образовательного учреждения  
МКДОУ «Детский сад №223» города Кирова  
С.М.Гребенкина

« 20 » 09. 2023 г.



Председатель первичной профсоюзной  
организации МКДОУ №223  
«Детский сад №223» города Кирова  
О.В.Родионова

« 20 » 09. 2023 г.

---

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

---

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 223» города Кирова

на 2023-2026 годы

г.Киров  
2023 г

## 1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 223» города Кирова (далее – МКДОУ).
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников МКДОУ, регулирования вопросов по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.
  3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: - работники учреждения в лице их представителя – Родионовой Ольгой Валерьевной, далее (представитель работников) протокол № 1 от 20.09. 2023 года МКДОУ № 223 города Кирова, (ст.31 ТК РФ); - работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения заведующего МКДОУ № 223 города Кирова Гребенкиной Светланы Михайловны (далее – работодатель).
  4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и/или типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  5. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Стороны, признавая принципы социального партнерства, договорились: строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.
- 7.1. Работодатель обязуется:
- признавать представителя работников, ведущего коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот членам коллектива; соблюдать условия настоящего договора и выполнять его решения;
  - знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными– актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МКДОУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность

содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

7.2. Представитель работников обязуется:

- содействовать эффективной работе МКДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативноправовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

9. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников МКДОУ (ст. 44 ТК РФ).

12. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевыми соглашениями.

13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

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

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

16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

17. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

20. К настоящему коллективному договору прилагаются следующие локальные нормативные акты, которые являются его неотъемлемой частью: Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).– Форма расчетного листка (приложение № 2).– Соглашение по охране труда (приложение № 3).– Положение о порядке предоставления педагогам длительного отпуска– (приложение № 4). 4 Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями– труда, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 5). Перечень работников с сокращенным рабочим днем (приложение № 6)– Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с– вредными и (или) опасными и иными условиями труда, имеющих право на выплаты компенсационного характера (приложение № 7).

## **2. Трудовые правоотношения**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров пункты, относящиеся к компетенции общего собрания работников, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

2.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)

2.7. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

2.8. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и др.

2.9. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. При приеме на работу педагогических и руководящих работников Работодатель самостоятельно определяет, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников Работодатель с целью установления квалификации может направить их на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств Работодателя в порядке, определяемом ФЗ от 03.07.2016г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

2.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, при приеме на работу испытание не устанавливается: - молодым специалистам, окончившим обучение в образовательных организациях не более 2-х лет назад; - педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

2.12. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.13. Работа, не обусловленная трудовым договором и должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе: призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации); восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя); по иным обстоятельствам, предусмотренным трудовым законодательством.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

В случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут работодателем

В период приостановления действия трудового договора стороны этого договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том

числе период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему суммы в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала названного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок».

### **3. Оплата и нормирование труда**

Стороны договорились:

3.1. В пределах их компетенции в установленном законом порядке обращаться к Учредителю, в органы местного самоуправления: по вопросам своевременного и в полном объеме выделения средств на– оплату труда работников и иных выплат работающим; по обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования– МКДОУ по всем утвержденным статьям сметы расходов; с предложениями по разработке и принятию нормативных правовых актов– по социальной защите работников МКДОУ, индексации заработной платы, медицинскому обслуживанию.

3.2. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о порядке установления стимулирующих 6 выплат и премировании работников учреждения, которые распределяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и утверждаются руководителем МКДОУ с учетом мотивированного мнения полномочного представителя работников.

3.4. Положением об оплате труда работников МКДОУ предусмотрены повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, устанавливающиеся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Решение об установлении соответствующих коэффициентов принимается руководителем МКДОУ с учетом мнения представителя работников МКДОУ и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.6. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории педагогов устанавливается на время действия квалификационной категории.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МКДОУ с учетом мотивированного мнения представителя работников МКДОУ персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников, Положение о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова, утвержденном постановлением администрации города Кирова;

3.9. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме в месте выполнения ими работы либо путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, в следующие сроки: первая выплата - 29 числа текущего месяца; вторая выплата - 14 числа следующего за текущим месяца.

3.11. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.12. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.13. Форма расчетного листка утверждается с учетом мотивированного мнения представителя работников и является приложением к настоящему коллективному договору.

3.14. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате



указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.15. Нормы часов педагогической и учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленные приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

3.16. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю (п. 2.2. приложения 2 к приказу № 1601).

3.17. Учебная (педагогическая) нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

3.18. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

3.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.20. Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда, с конкретными размерами повышения является приложением к настоящему коллективному договору.

3.21. Выплаты, производимые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены или отменены в связи с неисполнением Работодателем своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.

3.22. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.23. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.24. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

3.25. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.26. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не входит в состав МРОТ.

3.27. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

3.28. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

3.29. Оплачивать расходы сотрудникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

3.30. В сроки, предусмотренные ТК РФ, предоставить на общее собрание работников МКДОУ приказы и другие локальные акты, затрагивающие социально – экономические, трудовые права и интересы работников, вносимые на рассмотрение и принятие в органы местного самоуправления, для учета мнения представителя работников.

3.31. Заработная плата работников МКДОУ (без учета премиальных выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников МКДОУ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.32. Общее собрание работников контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также других социально – трудовых вопросов и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

#### **4. Социальные льготы, компенсации**

Работники МКДОУ пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Кировской области.

##### **4.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:**

4.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

4.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

4.1.4. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

4.1.5. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях».

4.1.6. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы и в других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ или иными федеральными законами.

4.1.7. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

4.1.8 Предоставлять дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст.101,119 ТК РФ)

## **4.2. Представитель работников обязуется:**

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий, предоставлением мер социальной поддержки работникам учреждения в соответствии с законодательством и настоящим договором.

4.2.2. Проводить рассмотрение поступивших заявлений и жалоб работников по вопросам нарушения трудовых прав, предоставления социальных гарантий и мер социальной поддержки, принимать меры к восстановлению нарушенных прав, осуществлять меры по устранению причин и условий, порождающих нарушение прав работников.

### **4.2.3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. № ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
- работники за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, в соответствии со ст. 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего или профессионального образования;

- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо образовательной организации;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Закона о военной службе, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ».

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ, других работников - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется нормами приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91,189,190 ТК РФ) (приложение №1), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административнохозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю на ставку заработной платы (статья 350 ТК РФ).

5.4. Для сотрудников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю, в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем;– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна,– попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенкаинвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Суммированный учет рабочего времени устанавливается сторожам за период - один год. Работа сторожей регулируется графиком. С графиком работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до его введения.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в

порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения представителя работников. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. При составлении графиков сменности работников учреждения Работодатель учитывает мнение представителя работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В графиках работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, как правило, не допускаются.

5.9. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух 11 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.10. Привлечение работников МКДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для Работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения представителя работников.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

В течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора работник, призванный на военную службу по мобилизации, имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя».

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств администрации по МКДОУ, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. В течение рабочего дня всем остальным работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается, время и конкретная продолжительность перерыва устанавливаются по соглашению между заведующим и работником и утверждается в графике работы (ст. 108 ТК РФ).

5.13. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. Если работнику своевременно не была произведена оплата 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 (ст. 124 ТК РФ).

5.14. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.15. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются: - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 119 ТК РФ) ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск.

5.19. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющей не менее 3 календарных дней, по каждой должности согласуется с представителем работников.

5.20. Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени и компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха. Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.21. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МКДОУ, соответствующим положением. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобразования РФ от 31 мая 2016 г. N 644, а также Положением о порядке и условиях предоставления педагогам учреждения длительного отпуска, согласованным с представителем работников и являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

5.22. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

## **6. Права и обязанности сторон трудовых отношений**

6.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, внедрение прогрессивных форм организации труда.

6.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

6.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

6.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

6.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

6.2.4. Создавать условия и содействовать повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников (ст. 196 ТК РФ).

6.2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

6.2.6. Сотрудничать с представителем работников в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

6.2.7. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

6.2.8. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

6.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

6.2.10. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

6.2.12. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

6.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

### **6.3. Представитель работников обязуется:**

6.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения, в т.ч. повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников.

6.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

6.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

6.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).



6.3.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

6.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

6.3.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

6.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

6.3.9. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

6.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативноправовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

6.3.11. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

6.3.12. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

6.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

6.3.14. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

#### **6.4. Обязательства работников:**

6.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

6.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

6.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

6.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

6.4.5. Вести себя достойно, соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников учреждения и установленные правила работы в учреждении.

6.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

6.4.7. Использовать передовой опыт коллег.

6.4.8. Беречь имущество работодателя.

6.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

6.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.). Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
- Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

#### **6.5. Работодатель имеет право:**

6.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

6.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

6.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

6.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

6.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором

#### **Представитель работников имеет право:**

6.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: по реорганизации и ликвидации учреждения;• введению технологических изменений, влекущих за собой изменение• условий труда работников; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации• работников; по другим вопросам,

предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, • учредительными документами работодателя, коллективным договором.

6.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

6.6.3. Свободно распространять информацию о своей профсоюзной деятельности.

6.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

**6.7. Работник имеет право на:**

6.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

6.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

6.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

6.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

6.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (в т.ч. дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам без сохранения заработной платы).

6.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

6.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

6.7.8. Участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

6.7.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

6.7.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

6.7.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

6.7.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

6.7.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности в соответствии в ТК РФ (ст. 212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя МКДОУ. Работодатель обязуется:

7.1.1 Обеспечивать право работников учреждения на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных

заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2%.

7.3. Проводить в МКДОУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя работников.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения № 3 и № 5).

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

7.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняют место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 216.1 ТК РФ).

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

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

7.11. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.12. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения представителя работников (ст. 214 ТК РФ).

7.13. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников МКДОУ.

7.14. Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в

учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.16. Обеспечивать за счет учреждения прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрическое обследование. Объемы периодических медицинских обследований педагогических работников определяются совместно отраслевыми (функциональными) органами администрации города, осуществляющими управление в сфере образования и здравоохранения.

**Представитель работников МКДОУ обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МКДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МКДОУ.

**Стороны находят необходимым:**

не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников вопросы состояния условий и охраны труда в МКДОУ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

**8. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

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

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

8.5. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

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

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

От работодателя:  
заведующий МКДОУ № 223  
\_\_\_\_\_ С.М.Гребенкина

От работников:  
представитель работников МКДОУ №223  
\_\_\_\_\_ О.В.Родионова

**Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Форма расчетного листка
3. Соглашение по охране труда на 2023 год
4. Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам МКДОУ № 223
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами
6. Перечень работников с сокращенным рабочим днем
7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и условиями труда, имеющих право на выплаты компенсационного характера