

Представитель работников:  
Председатель Общего собрания  
трудового коллектива  
муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад «Рябинка»

 /С.Н. Грубцова  
«15» июня 2023 года

Представитель работодателя:  
Заведующий муниципальным  
казенным дошкольным  
образовательным  
учреждением детский сад  
«Рябинка»

 М.А.Доронина  
«15» июня 2023 года

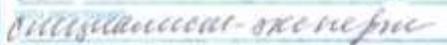


Принят:  
Общим собранием трудового  
коллектива муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного  
учреждения детский «Рябинка»

Протокол  
от « 15 » июня 2023 года № 3

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад  
«Рябинка» (МКДОУ «Рябинка»)

Коллективный договор, (исменение, дополнение) зарегистрирован в центре по труду занятости экономического развития администрации Кондашского района	
Регистрационный № 11	
28. июня	2023 г.
	
	

г.п. Куминский  
2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Рябинка» (далее по тексту Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДООУ (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации далее по тексту –ТК РФ)).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники Учреждения, в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива Учреждения Грубцовой Светланы Николаевны;  
работодатель Учреждения, в лице его представителя – заведующего Дорониной Марии Александровны.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

Председатель общего собрания трудового коллектива проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

1.13. Пересмотр обязательств сторон коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.15. Настоящий Договор заключается сроком не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются с заключением письменного трудового договора, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.2. При заключении трудовых договоров с работниками используются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. При приеме на работу, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.9.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Право на занятие иных должностей в Учреждении имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Права, обязанности и ответственность работников Учреждения устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.9.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение режима работы Учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.д..) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

2.11. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. 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.

2.12. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ч 2 ст. 15 ТК РФ.

2.13. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (статья 66. 1 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного

работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

### **3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации работников.

3.2.2. Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст. 47ФЗ №273).

3.2.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с трудовым законодательством.

3.2.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с законодательством.

3.2.6. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в Учреждении аттестационную комиссию (п. 2 ст. 49 Федерального закона № 273-ФЗ).

3.2.7. В целях проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности готовить представления, вносить представления в аттестационную комиссию.

3.2.9. В случаях и порядке, установленных в Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района от 23 марта 2020 года №548 (далее Положением о системе

оплаты труда работников ДООУ), муниципальными нормативными правовыми актами производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

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

4.1. Трудовой договор с работником может быть расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников ДООУ работники предупреждаются руководителем персонально под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);

педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

4.4.2. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.5. Не допускается изменение условий трудового договора либо расторжение трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81

ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория.

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

5.1. Рабочее время и время отдыха педагогических работников Учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин за ставку заработной платы (ст 333 ТК ФЗ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) и Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388).

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ и иными локальными актами.

5.3. 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 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. 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.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её подразделений (ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника по письменному приказу руководителя Учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и иных лиц.

5.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.7. В летнее – оздоровительный период и периоды закрытия ДООУ на время ремонтных работ все сотрудники привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории ДООУ), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2).

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

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

5.9. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляемый в порядке и на условиях, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 и коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику, в том числе работающему на условиях совместительства, продолжительностью не более 12 месяцев без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Заявление о предоставлении длительного отпуска подается работником не позднее чем за 3 месяца до заявленной даты начала длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику раньше срока, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, если предоставление длительного отпуска отрицательно не отразится на нормальном ходе работы Учреждения.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период длительного отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности. Длительный отпуск не продлевается если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Длительный отпуск может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не подлежит разделению на части за исключением случая отзыва работника из длительного отпуска.

Отзыв работника из длительного отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть длительного отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего или следующего рабочего года.

#### 5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Работникам ДОУ предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

5.10.2. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- с ненормированным рабочим днем (по инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень категорий работников (заведующий ДОУ, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством) эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами

нормальной продолжительности рабочего времени и других условий на основании ст. 119 ТК РФ;

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

5.10.3. Предоставлять работнику по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;

работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.11. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно, ежегодно в возрасте 40 лет и старше с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 года № 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»);

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу

лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок предоставления работникам освобождение от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты - Мансийского автономного округа-Югра, муниципальными нормативными актами Кондинского района, а также локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, которые принимаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц – 10 и 25 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

25 числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

10 числа – за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем ст. 372 ТК РФ.

Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены в электронной форме.

6.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы.

## **7. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Исполняет обязательства перед работниками, предусмотренные Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

7.3. Работникам ДОУ один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.4. В соответствии с Постановлением Администрации Кондинского района от 04.03.2013 № 495 «О Порядке компенсации расходов для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты – Мансийского округа - Югры, работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета, к месту использования отпуска и обратно» (с изменениями и дополнениями) один раз в два года оплачивает за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личном (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом 30 килограммов.

## **8. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи**

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности в сфере социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

8.1.1. Создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

8.1.2. Закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы и установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы в порядке, предусмотренным локальными нормативными актами Работодателя.

8.1.3. Обеспечение подготовки и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать работу по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.2.2. Повышать квалификацию для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком в порядке, предусмотренным действующим законодательством, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

## 9. Условия и охрана труда

9.1. Работодатель обязан обеспечить:

9.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.1.2. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

9.1.3. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

9.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.1.5 Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях.

9.1.6. Соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

9.1.7. Обучение по охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (для определенных категорий Работников);
- инструктаж по охране труда;
- стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников);
- проверку знания требований охраны труда.

9.1.8. Своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 23 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда».

9.1.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе

обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.10. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения председателя трудового коллектива для принятия локальных нормативных актов.

9.1.11. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

9.1.12. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.1.13. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

9.1.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим

9.1.18. В каждом подразделении аптечками для оказания первой помощи работникам, комплектации согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 декабря 2020 года № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечек для оказания первой помощи работникам».

9.1.19. Соблюдение требования санитарных правил и норм СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или)

безвредности для человека факторов среды обитания», утвержденные постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 января 2021 года № 2.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.2.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда и обеспечить реализацию этих мероприятий.

9.2.3. Организовать работу ответственного за организацию работ по охране труда.

9.2.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и компенсации, предусмотренные законодательством:

- доплату к тарифной ставке (окладу) (ст. 147 ТК РФ);
- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей.

9.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ).

9.4. В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника. (ст. 216.1 ТК РФ).

9.5. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыка здорового образа жизни и здорового питания.

Содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников Учреждения.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

10. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

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

10.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.3. Переговоры по продлению действия коллективного договора либо заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.