

От работодателя:

И. о. заведующего МДОУ №4 «Буратино»



Зими́на О.А.

« 28 » декабря 2023 г.

От работников:

Председатель Совета учреждения

Житни́цкая В.Л.

« 28 » декабря 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №4 «Буратино» Тутаевского муниципального района  
(далее МДОУ №4 «Буратино»)

на 2023 - 2026 годы

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию  
в Департаменте труда и социального развития Администрации ТМР

Регистрационный № 22 от « 29 » января 2023 г.

*Настоящий коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте труда и социального развития Администрации ТМР*

2023 г.

*Коллективом начальница  
одна по социальным  
вопросам ДТ и СР ТМР  
Трудовой О.В.*



## Коллективный договор

### 1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №4 «Буратино» Тутаевского муниципального района (далее – МДОУ №4 «Буратино») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ, ЯО.

1.3. Сторонами договора являются:

- работники МДОУ №4 «Буратино» в лице их представителя Житницкой Викторией Леонидовны, председателя Совета учреждения (далее – представительный орган работников МДОУ №4 «Буратино»);

- работодатель МДОУ №4 «Буратино» в лице руководителя учреждения Зиминой Ольги Александровны (далее – работодатель).

1.4. Договор вступает в силу с «29» декабря 2023г. и действует по «28» декабря 2026 г.

1.5. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего договора на срок до трех лет.

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

1.7. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями договора.

1.8. Стороны приняли на себя обязательство в период действия договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями работодателя и представительного органа работников с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном ТК РФ.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к договору, являющимся его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.12. Представления представительного органа работников о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

## **2. Предмет договора**

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

## **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами МДОУ №4 «Буратино» и трудовым договором.

3.2. Стороны договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:

- работникам, обучающимся последний год в профильных средних и высших образовательных организациях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ №4 «Буратино» (**Приложение 1**), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, договором, до подписания трудового договора.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и договором.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

## **4. Оплата труда**

4.1. Система оплаты труда работников учреждения установлены Положением о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Буратино» Тутаевского муниципального района (**Приложение 2**).

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права.



4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2.2. Производить оплату труда работников на основе повременной индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Буратино» Тутаевского муниципального района. Конкретные размеры должностных окладов (тарифных ставок) работникам определяются трудовыми договорами.

4.2.3. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за месяц (квартал), год в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Буратино» Тутаевского муниципального района.

4.2.4. Выплачивать заработную плату работникам 14 числа каждого месяца и аванс 29 числа каждого месяца.

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

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников.

4.2.5. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.6. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.2.7. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.8. Изменять условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором, при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с ТК РФ.

4.2.10. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.11. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.12. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.2.13. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в повышенном размере, но не ниже 35 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда:

  - с классом вредности 3.1 – 4% тарифной ставки или должностного оклада;

  - с классом вредности 3.2 – 8% тарифной ставки или должностного оклада;

  - с классом вредности 3.3 или 3.4 – 12% тарифной ставки или должностного оклада.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не более 50 % заработной платы по совмещаемой должности (профессии);

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки или по другим причинам) - не менее 10 % оклада по совмещаемой должности (профессии), в зависимости от времени и объемов выполняемых работ;

  - за сверхурочные работы - не менее чем в двойном размере;

  - за работу с разделением смены на части - из расчета не менее 20 % должностного оклада (тарифной ставки) за время работы в такой смене;

  - за работу в вечернее время - в размере 10 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы.

4.3. В области нормирования труда стороны договорились:

4.3.1. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.3.2. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем по согласованию с представительным органом работников. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.4. Гарантии и компенсации:

4.4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

4.4.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

## **5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников**

Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.



5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Совету учреждения информацию о возможном увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов предоставления услуг, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться:

- работникам пред пенсионного возраста (за пять лет до предполагаемого выхода на пенсию), проработавших в учреждении более 10 лет;
- работникам из числа одиноких родителей, имеющих детей не достигших 18 - летнего возраста;
- работникам учреждения, которые являются членами одной семьи (в составе двух и более человек);
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 года.

5.4. В целях сохранения рабочих мест, с учетом производственных условий, работодатель использует следующие внутрипроизводственные резервы и возможности:

- отказ от совмещения должностей (профессий), ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей;
- ограничивает (не использует) прием новых работников;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий высвобождения работников.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

5.6. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

5.6.1. Укреплять учебно-материальную базу для внутрифирменного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, материалами, учебно-методическими пособиями.

5.6.2. Создавать условия для профессионального роста работников. Разработать совместно с представительным органом «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью договора (Приложение 3).

5.6.3. Закреплять педагогов-наставников за молодыми специалистами и малоквалифицированными работниками для их обучения

5.6.4. Организовать для работников с целью обмена опытом посещение РМО, семинаров, конференций и пр.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, указанных в ПВТР.

6.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников из числа лиц:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда с классом вредности 3.3 – 3.4 или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.4. По соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для:

- беременных женщин;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Работники в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с представительным органом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.6. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.

6.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет.

6.8. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, работающим инвалидам – 30 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.



6.10. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения всех работников.

6.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами, региональным отраслевым соглашением.

6.12. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

6.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- работники, усыновившие ребенка в возрасте до 3-х месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- работники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- многодетные родители, у которых 3-е и более детей в возрасте до 18 лет, а младшему из них нет 14-ти лет;
- один из родителей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- один из работающих родителей для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего на обучение по программам среднего профессионального образования или высшего образования в учреждения, расположенные в другой местности (ст. 322 ТК РФ);
- мужа, у которых жены находятся в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- работники, которые были отозваны из отпуска по производственной необходимости (ст. 125 ТК РФ);
- работницы, уходящие в отпуск по беременности и родам (ст. 260 ТК РФ);
- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работающие по совместительству (ст. 286 ТК РФ);
- супруги военнослужащих (Федеральный закон № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- почетные доноры (Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

6.16. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.17. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием: 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка: 2 календарных дня;
- для сопровождения детей впервые в школу в первый день учебного года: 1 день;
- для провода детей в армию: 1 календарный день;
- в связи с бракосочетанием детей работника: 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких: 3 календарных дня;



- для ликвидации аварии в доме 1 календарный день (перечень случаев можно дополнить).

6.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

6.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленном Министерством образования и науки РФ (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ)

## **7. Улучшение условий и охраны труда работников**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечивать безопасные условия и охрану труда в учреждении.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ)

Использовать на эти цели дополнительные средства (до 20 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделенные региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Контроль за расходованием средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на Накоскину Александру Евгеньевну, заместителя заведующего по АХЧ; от представительного органа работников на Житницкую Викторию Леонидовну, инструктора по физической культуре.

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

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.5. Обеспечить организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их

просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.6. Обеспечить работников за счет средств учреждения сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами согласно Перечню профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта.

7.1.7. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам (Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н)

7.1.8. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с запланированным графиком.

7.1.9. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 50 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошёл не по вине работника.

7.1.10. Обеспечить совместно с уполномоченным представительным органом работников проведение общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении.

В этих целях работодатель создает (комиссию) по охране труда, обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда, уполномоченные (доверенные лица) по охране труда) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в учреждении, представление информации и документов, необходимых, для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов контроля в установленные законами сроки.

7.2. Представительный орган работников обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре, с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от работников.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, ПВТР, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания (отравления).



7.4. Дополнительно работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечить питьевой режим работников.

7.4.2. Обеспечить регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

## **8. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями) и молодежи**

8.1. На женщин (лиц с семейными обязанностями), являющихся работниками учреждения, распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для этих категорий работников трудовым законодательством.

8.2. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.3. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 - после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.4. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

8.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

8.6. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

8.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев, установленных законодательством.

## **9. Гарантии и компенсации**

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, ЯО, а также другими нормативно-правовыми актами.

9.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, имеющих

государственную аккредитацию, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

9.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются как имеющим государственную аккредитацию.

9.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, обязуется предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, договором, соглашениями, трудовым договором.

## **10. Социальное страхование**

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечивать государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплате пособий по социальному страхованию.

## **11. Контроль за выполнением договора**

11.1. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами социального партнерства. Текущий контроль осуществляет комиссия по разработке и принятию договора (далее – Комиссия).

Итоги выполнения договора рассматриваются на собраниях трудового коллектива, проводимых не реже 1 раза в год.

11.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением договора:

- работодатель один раз в год информирует Комиссию на её заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного обсуждения в Совет учреждения, не меньше чем за один месяц до проведения общего собрания работников;

- на общем собрании работников представители сторон докладывают о выполнении обязательств договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений договора.

11.3. В случае нарушения условий договора работодатель и трудовой коллектив обязаны устранить эти нарушения. При не достижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель и должностные лица несут ответственность за невыполнение договора с учетом прав и полномочий, регламентированных договором, законодательными актами РФ и ЯО.



11.5. В случае надлежащего исполнения работодателем условий договора работники отказываются от забастовок, различного рода протестов, связанных со срывом и прекращением трудового процесса на все время действия договора.

11.6. Работодатель и работники обязуются сотрудничать по тем предметам деятельности учреждения, которые регламентируются действующим законодательством РФ, договором, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и обоснованные взаимные требования. Все решения по социально-трудовым вопросам вырабатываются совместно.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 28.12. 2026 года. По истечении указанного срока договор может быть продлен на срок до трех лет.

12.2. В течение договора стороны вправе вносить изменения и дополнения, если они направлены на улучшение существующих обязательств и имеется обоюдное согласие сторон, в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

12.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней с момента его подписания.

12.4. Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

### **Приложения к коллективному договору:**

**Приложение 1.** Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ №4 «Буратино»;

**Приложение 2.** Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Буратино» Тутаевского муниципального района;

**Приложение 3.** План повышения квалификации и подготовки кадров.

Пронумеровано,  
пронумеровано,  
скреплено печатью.

ЛИСТОВ 13 (тринадцать)

И.о. заведующего МДОУ

№4«Буратино»

*Зимина*

О.А. Зимина

«28» декабря

2023 г.

