

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МКДОУ «Детский сад №1»

Онива В.В. / Онива
« 04 » 12 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МКДОУ

«Детский сад №1»

С.А. Малов. /
« 04 » 12 2023 г.



**Коллективный договор
администрации и трудового коллектива - МКДОУ «Детский сад № 1»
на период от 04.12.2023-04.12.2026гг.**

Зарегистрировано в администрации Киренского
муниципального района (с рекомендациями)

Регистрационный № 17

"15" декабря 2023г.

Главный специалист по охране труда
Администрации района:

Голубкина Е.Н.

Голубкина Е.Н.



Принят на собрании
трудоого коллектива
МКДОУ «Детский сад №1»

протокол № 9

от « 04 » 12 2023 г.

г. Киренск
2023год

1. Общие положения.

1.1. Коллективный Договор МКДОУ «Детский сад № 1» представляет собой правовой акт, принятый в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ.

1.2. Данный коллективный Договор вступает в силу с момента его подписания между представителем работодателя в лице заведующей МКДОУ «Детский сад № 1» Масловой Любови Александровны с одной стороны, и представителем профсоюзной организации в лице её председателя Огневой Ольги Михайловны, уполномоченный собранием работников МКДОУ «Детский сад № 1» на представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников, с другой стороны.

1.3. Условия настоящего коллективного Договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положения работников по сравнению с Трудовым Кодексом РФ, законами, нормативными актами, действующими и вступающими в силу в течение срока действия коллективного договора, не действительны и не подлежат применению.

1.4. Коллективный Договор заключён на 3 года с 04.12.2023г по 04.12.2026г. согласно статье 43 ТК РФ. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Настоящий коллективный Договор включает в себя следующие разделы:

- Общие положения;
- Оплата труда;
- Трудовые отношения и гарантии занятости;
- Рабочее время и время отдыха;
- Условия и охрана труда;
- Социальные льготы и гарантии;
- Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза;
- Заключительные положения.

1.5. Действия коллективного Договора распространяются на всех работников МКДОУ «Детский сад № 1».

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. Коллективный договор в семидневный срок работодатель представляет на уведомительную регистрацию в администрацию Киренского муниципального района

- 1.8. Профсоюзная организация, как представитель работников обязуется:
- Способствовать росту квалификации работников
 - Организации конкурсов профессионального мастерства
 - Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений коллективного договора.

Работники обязуются:

- 1.9. Полно и качественно выполнять свои трудовые обязанности.
- 1.10. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 1.11. Выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья детей в период образовательного процесса.
- 1.12. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 1.13. Создавать благоприятный психологический климат, уважать права друг друга.

2. Оплата труда.

- 2.1. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме через ПАО «Сбербанк России». Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 2.2. В целях стимулирования труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей, устанавливать оплату труда с применением повышающего коэффициента в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №1 г. Киренска», отличных от единой сетки.
- 2.3 Обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.
- 2.4. Формировать систему оплаты труда работников образовательного учреждения, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
- 2.5. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций в сфере образования и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - типовых норм труда для однородных работ;
 - согласования выборного органа первичной профсоюзной организации
- 2.6. Производить оплату труда педагогическому работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника согласно действующему законодательству.
- 2.7. Индексация заработной платы работников образовательного учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Киренского муниципального района.

3. Трудовые отношения и гарантии занятости.

- 3.1. При приеме на работу работодатель заключает трудовой договор с работником в 2 экземплярах: 1 экземпляр - отдается на руки работнику.
- 3.2. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.3. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- Уставом учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями;
- Результатами специальной оценки условий труда;
- Другими нормативными документами, регламентирующими работу учреждения.

3.7. Осуществлять привлечение работников к выполнению в организациях в сфере образования ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату.

3.8. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.9. Выплачивать работникам МКДОУ «Детский сад №1 г. Киренска» за работу во вредных и (или) опасных условиях труда повышенный размер оплаты труда согласно ст. 147 ТК РФ - 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (приложение № 1)

3.10. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий, праздничный день, 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.

3.11. Предусмотреть в фонде оплаты труда объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере 25 % средств на оплату труда.

3.12. Решением Руководителя образовательного учреждения с учетом мнения Профкома образовательного учреждения экономия фонда заработной платы направлять на поощрение (премии) работников. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в обязательном порядке рассматривать комиссией образовательного учреждения.

3.13. Осуществлять стимулирующие выплаты основываясь на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с Профкомом.

3.14. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производится:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ) или простое (часть 3 статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части первой ст. 77 или п.1, 2 или 4 первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

3.15. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счётной ошибки;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.16. Труд работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации определяемой нормативными актами и настоящим соглашением.

3.17. Возмещать командировочные расходы, связанные с выполнением служебных обязанностей, прохождением курсов повышения квалификации.

3.18. Согласовывать с соответствующими профсоюзными органами установление учебной нагрузки, размер доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера и закреплять указанный порядок в коллективных договорах в форме положений.

3.19. Аттестацию педагогических работников на категорию осуществлять на основании ст.49 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», а на соответствие занимаемой должности на основании п.2 ст.49 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3.20. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи ликвидацией образовательного учреждения, уходом на пенсию независимо от её вида.

3.21. Предоставлять учебную нагрузку руководителям, заместителям и другим категориям работников, не относящихся к категории педагогических, а также работникам, работающим по совместительству, только в случае обеспеченности учебной нагрузкой педагогических работников, для которых эта работа является основной, в объеме не менее чем на ставку.

3.22. Молодому специалисту предоставлять не менее полной нагрузки (18 недельных часов).

3.23. Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

3.24. Участие в забастовке работников не является нарушением трудовой дисциплины, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в случае решения суда о признании забастовки незаконной. За работником сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата.

3.25. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК Российской Федерации)

3.26. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работ, осуществляемого в соответствии со ст.142 ТК РФ.

3.27. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и

возможном расторжении трудовых договоров Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата работники предупреждаются в письменной форме руководителем образовательного учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.28. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно с администрацией образовательного учреждения и первичной профсоюзной организацией учреждения.

3.29. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

3.30. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст.179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- лицам пред пенсионного возраста (в течении 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 с изменениями от 01.01. 2019 г.;
- проработавших в данной организации более десяти лет;
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования.

3.31. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации в соответствии со ст.81 ТК РФ увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним охранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия),

3.32. Сохранять средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.33. Лица, трудовой договор с которыми был, расторгнут в случае сокращения численности или штата работников организаций, имеют преимущественное право на трудоустройство и возвращение в образовательные учреждения в случае открывшихся вакансий.

4.Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40 – часовая (ст. 91 ТК РФ), для женщин 36 – часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В соответствии со ст. 92 ТК РФ для работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 час. в неделю.

4.3. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательного учреждения устанавливать в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Руководителя образовательного учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором. (приложение № 3)

4.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещается.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с Профсоюзом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий день.

4.6. Предоставлять работникам МКДОУ «Детский сад №1 г. Киренска» основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

Педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») 42 календарных дня.

4.7. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в соответствии со ст. 321 ТК РФ) – 16 календарных дней;
- С ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня (в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 3)
- Предоставлять дополнительно оплачиваемые отпуска путем присоединения к основному той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством.

4.8. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.9. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев:

- Женщинам – пред отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.11. Предоставлять отпуск без сохранения средней заработной платы на основании письменного заявления работника в связи:

- ✓ при рождении ребенка работнику – отцу в семье до 5 дней;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства - до 7 дней;
- ✓ для проводов детей, члена семьи в армию – до 3 дней;
- ✓ в случае свадьбы работника, бракосочетания члена семьи работника - до 5 дней;
- ✓ на похороны близких и родственников - до 5 дней;
- ✓ в связи с ледоставом (ледоходом) заречным работникам – до 10 дней;
- ✓ в связи с поездкой для медицинских консультаций в другой город - до 14 дней;
- ✓ работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет - до 14 дней;
- ✓ работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 дней;
- ✓ работающим женщинам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет до 14 дней;
- ✓ одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 дней;
- ✓ одинокому – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;
- ✓ работающим пенсионерам (по возрасту) по старости - до 14 дней;
- ✓ родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;

✓ допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения. Поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре, в других уважительных случаях (по соглашению работодателя и работника) - до 14 дней.

✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.12. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребенка.

4.13. Вне графика отпусков работнику предоставлять отпуск при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.14. Предоставлять педагогическим работникам образовательных учреждений длительный отпуск сроком до одного года (по заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности.

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течении календарного года допускается до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

4.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, имеющего ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5. Условия и охрана труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МКДОУ «Детский сад №1г. Киренска»

инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.3. Организовывать и проводить за счет средств работодателя своевременное не реже 1 раза в 3 года обучение по охране труда работников и работодателя МКДОУ «Детский сад №1 г. Киренска», согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2021г №2464 «О порядке обучения по охране труда, вместе с правил обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда». Для ее проведения в МКДОУ «Детский сад №1 г. Киренска» приказом работодателя создать комиссию по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. Не допускать работников до работы, не прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда».

5.4. На каждом рабочем месте обеспечить условия, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

5.5. Обеспечивать надлежащее санитарно-гигиеническое состояние помещений, обеспечивать в них нормальный температурный режим.

5.6. Ежегодно информировать Профсоюз о состоянии охраны труда и причинах травматизма.

5.7. В установленные сроки организовать мероприятия по улучшению условий охраны труда.

Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда в МКДОУ «Детский сад № 1» нормативными документами, инструкциями, журналами инструктажа по охране труда

5.8. Выделять финансовые средства на мероприятия по охране труда (статья 225 ТК РФ).

5.9. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда.

5.10. Принимать необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования (статья 228 ТК РФ).

5.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (статья 214 ТК РФ).

5.12. Проводить в МКДОУ «Детский сад №1 г. Киренска» специальную оценку условий труда, не реже 1 раза в 5 лет в соответствии с требованиями ФЗ от 28.12.2013г. №426 «Специальная оценка условий труда».

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

- 5.14. Обязан за свой счет проводить обязательные предварительные периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, внеочередные осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний, согласно Приказу Министерства здравоохранения РФ №29 от 29.01.2021г и Приказу Минтруда России №988н, Минздрава №1420н от 31.12.2020г
- 5.15. Обеспечивать работникам образовательных учреждений, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, выплату доплат в соответствии с Перечнем работ, приведенными в Приложении №1. (перечень прилагается).
- 5.16. Обеспечивать приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами. Приложение № 2 (перечень прилагается)
- 5.17. Обеспечивать работников моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Приложение №4 (перечень прилагается).
- 5.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Работники обязуются.

- 5.19. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда
- 5.20. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.21. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 5.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- 5.23. Извещать немедленно своего непосредственного начальника 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 профессионального заболевания (отравления) (статья 215ТК РФ).
- 5.24. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право

отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (статья 216 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

- 5.25. Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда.
- 5.26. Принимать участие по созданию и работе комиссий по охране труда и специальной оценки условий труда.
- 5.27. Доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и(или) опасных факторов, тяжести трудового процесса.
- 5.28. Контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6. Социальные льготы и гарантии.

Работодатель обязуется:

- 6.1. Выплачивать работникам организаций при увольнении их в связи с выходом на пенсию (страховая пенсия по старости) единовременное пособие в размере одной ставки (должностного оклада) заработной платы при стаже работы в образовательном учреждении района не менее 10 лет из средств районного бюджета.
- 6.2. Выплачивать работникам денежное вознаграждение в размере 5000 рублей к юбилейным датам рождения работника (40,45,50,55 лет и далее каждые пять лет);
- 6.3. Возмещать командировочные расходы, связанные с выполнением служебных обязанностей, прохождением курсов повышения квалификации.
- 6.4. Оказывать материальную помощь семье, в связи со смертью работника образования, ушедшего на пенсию из образовательного учреждения района, проработавшем в образовательном учреждении не менее 10 лет, в размере 5.000 рублей из средств районного бюджета.
- 6.5. Оказывать материальную помощь семье, в связи со смертью работника образовательного учреждения, в размере 5.000 рублей из средств районного бюджета;
- 6.6. Работнику, проработавшему в муниципальных учреждениях не менее трёх лет, и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), исключением увольнения за виновные действия, оплачивать стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не выше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифам, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.
- 6.7. Совместно с Профсоюзом обеспечивает эффективное использование средств ФСС на санаторно-курортное лечение.
- 6.8. Совместно РК Профсоюза ходатайствовать в установленном порядке о награждении работников образовательных учреждений, профсоюзного

актива государственными, областными, отраслевыми, профсоюзными наградами.

6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.10. Предоставить преимущественное право работникам образовательных учреждений при оформлении детей в дошкольное образовательное учреждение

6.11. Производить оплату проезда, командировочных расходов победителям муниципального этапа конкурса «Воспитатель года», ставших участниками областного этапа конкурса «Учитель года», «Новая волна», «Сердце отдаю детям», «World skills»

6.12 Производить оплату проезда, командировочных расходов победителям национального проекта «Образование» - лучших учителей и руководителей на торжественную церемонию награждения в г. Иркутск.

6.13. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, (за исключением такси) в т.ч. личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг согласно «Правилам компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членов их семей», утвержденным Решением Думы Киренского муниципального района от 23.07.2008 года №

6.14 «Об утверждении правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравнены к ним местностях, и членов их семей».

6.15 Работникам выплачивать денежное вознаграждение в размере 5000 рублей к юбилейным датам, 40.45.50.55 и т.д., согласно Положению о премировании.

Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

6.16. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и полномочный представитель обязаны:

- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности;
 - не препятствовать сбору членских взносов безналичным путём с письменного согласия членов профсоюза;
 - ежемесячно и бесплатно перечислять профсоюзные взносы на счёт районной профсоюзной организации;
 - работники, входящие в состав профсоюзных органов не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия районной профсоюзной организации;
 - Включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий управления образования, образовательных учреждений представителей профсоюзных организаций.
-
- Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения
 - За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность, в соответствии с федеральным законодательством;
 - Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу ДОУ.

7. Заключительное положение.

7.1. Коллективный Договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания его сторонами.

7.2. Текст подписанного Коллективного Договора доводится до сведения работников в 3х дневный срок.

7.3. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется комиссией представителей обеих сторон.

7.4. Стороны несут ответственность за невыполнением условий Коллективного Договора в рамках действующего законодательства.

7.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров, стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законом.

7.6. Профсоюзный комитет вправе участвовать в урегулировании коллективного спора в соответствии с федеральным законодательством.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МКДОУ «Детский сад №1»
_____/_____/_____
«_____» _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МКДОУ
«Детский сад № 1»
_____/_____/_____
«_____» _____ 20 ____ г.

Приложение № 1

к коллективному договору от 04.12.2023года

**«Перечень
должностей или профессий, с вредными условиями труда для
предоставления повышенного размера оплаты труда работникам»**

Должность	Размер доплаты
Повар	4%
Кухонный работник	4%
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4%
Уборщик служебных помещений	4%

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МКДОУ
«Детский сад №1 »

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МКДОУ
«Детский сад № 1»

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 2

к коллективному договору от 04.12.2023года

Перечень

**профессий и должностей работников МКДОУ «Детский сад № 1»,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи.**

Профессии	Наименование	Норма в год на 1 ед.
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	2 шт. до износа
	Нарукавники из полимерных материалов.	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
	Нарукавники из полимерных материалов.	до износа
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	дежурный 6 пар
	Перчатки с полимерным покрытием.	дежурные
	Перчатки резиновые или из	

	полимерных материалов.	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Очки защитные.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 шт</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>1 пара</p>
Кухонный работник	<p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт.</p> <p>до износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт.</p>
Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт</p> <p>1 пара</p>
Уборщик служебных помещений	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МКДОУ
«Детский сад №1»

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая
МКДОУ
«Детский сад № 1»

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20 ____ г.

**Приложение № 3
к коллективному договору от 04.12.2023года**

**Перечень
профессий и должностей работников МКДОУ «Детский сад № 1»
с ненормированным рабочим днем,**

Должность	Дополнительные дни к отпуску (календарные)
Заведующая МКДОУ	3 дня по приказу Управления образования администрации Киренского муниципального района.
Завхоз	3 дня

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МКДОУ
«Детский сад №1»

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая
МКДОУ
«Детский сад № 1»

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20 ____ г.

**Приложение № 4
к коллективному договору от 04.12.2023года**

**Перечень
профессий и должностей работников МКДОУ «Детский сад № 1»,
которые обеспечиваются бесплатными смывающими и (или)
обезвреживающими
средствами и нормы их выдачи.**

№	Профессия или должность	Виды смывающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в год
1	Повар	МЫЛО	24 шт.
2	Завхоз	МЫЛО	12 шт.
3	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	МЫЛО	48 шт.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	МЫЛО	12 шт.
5	Кухонный работник	МЫЛО	24 шт.
6	Дворник	МЫЛО	12 шт.
7	Помощник воспитателя	МЫЛО	48 шт.