

«Мывкыд сөвмөдэн Сыктывкараса челядьос 93 №-а видзанін» школаодз велөдэн
муниципальной сьомкуд учреждение

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара
(МБДОУ «Детский сад № 93» г. Сыктывкара)

Представитель работодателя:
Руководитель или уполномоченное им
лицо

Заведующий

(должность)

Бельф В.В.

(фамилия и инициалы)

(подпись)

"19" *Марта* 20*24* г.

М.П.

Представители работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации и (или) иной
представитель, избранный
работниками на Общем собрании
(конференции) работников ДОО

воспитатель

(должность)

Жукова М.Н.

(фамилия и инициалы)

(подпись)

"19" *марта* 20*24* г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024 - 2026 годы

г. Сыктывкар,
2024 г.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара (далее - ДОО) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя в соответствии с гл. 7 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара, именуемое далее "Работодатель", в лице заведующего Вольф Ольги Олеговны, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя: председателя первичной профсоюзной организации - воспитателя Кузовой Жанны Николаевны, именуемого далее "Работник", действующего на основании Протокола отчетно-выборного собрания № 1 от «10» октября 2019 г.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.5. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на ДОО в установленном законом порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

-создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-обеспечивать работников оборудованием, материалами, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-рассматривать представления действующих в ДОО комиссий при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации – далее по тексту - ТК РФ);

-не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

Работники обязуются:

-полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ДОО, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности и качества образовательного процесса;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо ответственному лицу о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участникам образовательного процесса (воспитанникам, родителям (законным представителям), работникам, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- проходить аттестацию в целях подтверждения занимаемой должности и по желанию в целях установления квалификационной категории (1 раз в 5 лет);
- проходить инструктаж по охране труда, пожарной безопасности;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами ДОО;
- правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;
- 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ДОО, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Договор заключен на срок 3 года (в соответствии ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В соответствии ст. 44 ТК РФ в коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.11. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с настоящим Договором.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного ст. 372 ТК РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

1.12. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия составленного трудового договора.

2.7. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.8. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию, проявлять творчество, инициативу.

2.9. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов ДОО, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются Работодателем с учетом мнения педагогического коллектива.

2.10. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

2.11. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

2.12. С целью подготовки лиц к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, оказания помощи в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний, умений и навыков выполнения служебных обязанностей в ДОО осуществляется наставничество. Деятельность наставничества регламентируется Положением.

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, Уставом ДОО, иными локальными нормативными актами, действующими в ДОО, настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.14. Работнику для выполнения должностных функций и обязанностей устанавливается рабочее место в зданиях учреждения по адресам:

- Республика Коми, г. Сыктывкар, ул. Коммунистическая, д. 79а (1 корпус);

- Республика Коми, г. Сыктывкар, ул. Димитрова, д. 15 (2 корпус).

2.15. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. В части оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с действующим законодательством, штатным расписанием с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК РФ).

3.1.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от занимаемой должности, уровня образования и стажа работы, а также по итогам аттестации - квалификационной категории.

3.1.3. Должностные оклады, оклады, (ставки заработной платы, тарифные ставки) по должностям и квалификационной категории устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.1.4. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

3.1.5. Тарификация, штатное расписание на новый учебный год согласуются с учредителем, утверждается руководителем ДОО.

3.1.6. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, перечислять на его лицевой счет в банке за счет Работодателя.

3.1.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

3.1.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.1.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии действующим законодательством.

3.1.10. Оплата труда работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. 151 ТК РФ).

3.1.11. С целью материального стимулирования, усиления заинтересованности работников и специалистов ДОО в повышении эффективности труда, творческой активности, улучшения качества оказываемых услуг, роста квалификации специалистов, закрепления высококвалифицированных кадров, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара, принятое Общим собранием (конференцией) работников ДОО является частью настоящего Договора (далее по тексту - Положение об оплате труда работников ДОО) (Приложение 1).

3.1.12. Работнику, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся соответствующие выплаты, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 149 ТК РФ). Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ). Специальная оценка условий труда в ДОО осуществляется в соответствии с утвержденным в ДОО планом-графиком (Приложение 2).

3.1.13. Вознаграждение по итогам работы за определенный период выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников ДОО.

3.1.14. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, доплата молодым специалистам и другие) выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников ДОО.

3.1.15. Работникам, проходящим обучение, повышение квалификации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (гл. 26 ТК РФ).

3.1.16. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.1.17. Средняя заработная плата в ДОО должна быть не ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.1.18. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.1.19. При наличии средств устанавливать дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

3.1.20. Обеспечить аттестацию работников (не реже чем через 5 лет) при подаче соответствующего заявления в установленные сроки.

3.1.21. Своевременно устанавливать работникам новые должностные оклады заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, званий по итогам аттестации.

3.1.22. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-лет.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия труда для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

3.3. Гарантии и компенсации:

3.3.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет учебные дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ).

3.3.2. На основании Решения Совета МО городского округа «Сыктывкар» от 12.02.2014 № 22/2014-344 (ред. от 30.08.2016) «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа «Сыктывкар», работникам предоставляется компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно.

Лица, проживающие в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющиеся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа «Сыктывкар» (далее – организации), имеют право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (далее – компенсация) за счет средств работодателя.

Работодатель также выплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, а также несовершеннолетним детям, в том числе находящимся под опекой (попечительством), в приемной семье) (далее – неработающие члены семьи) независимо от времени использования отпуска.

3.3.3. Периодические медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (ст.213.ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России 12.04.2011 № 302н).

3.3.4. Работник имеет право на:

- возмещение расходов по проезду к месту командирования и обратно в г. Сыктывкар (включая страховой сбор по обязательному личному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и расходов за пользование постельными принадлежностями), бронированию и найму жилого помещения осуществляется на основании предъявленных документов из средств платных образовательных услуг, из внебюджетных средств. При отсутствии вышеуказанных документов оплата расходов не производится.

- возмещение расходов на выплату суточных осуществляется в соответствии с законодательством, из внебюджетных средств (платных образовательных услуг).

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

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.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка ДОО и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (гл. 16 ТК РФ). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

4.3. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия Работника.

4.4. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- педагогическим работникам - 58 календарных дней из них основной отпуск 42 календарных дней, дополнительный 16 календарных дней.

- обслуживающему и вспомогательному персоналу – 44 календарных дня из них, основной отпуск 28 календарных дней, дополнительный отпуск - 16 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ) (Приложение 3);

- работникам по совместительству в соответствии ст. 286 ТК РФ;

- иные отпуска, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). 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. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная 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.

4.8. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.9. Всем работникам предоставляются выходные дни (с учетом положений ст. 111 ТК РФ). Выходными днями считаются суббота и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя. Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ), или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с действующими законодательствами Российской Федерации.

4.11. Перерыв для отдыха и питания предоставляются в соответствии графика рабочего времени по должностям, продолжительностью от 30 мин до часа, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.12. В каникулярное время работник привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующие высокой квалификации (мелкий ремонт, работа по благоустройству территории, оформление групповых, дополнительных помещений) в пределах установленного им рабочего времени.

5. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Учредителем, Работодателем предварительно с участием соответствующей комиссией.

5.2. Работодатель и комиссия обязуются совместно разрабатывать Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

5.3. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет в центр занятости населения информацию о вакантных местах по должностям.

5.4. При сокращении численности или штата работников ДОО преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшим лицам в организации более 10 лет, выполняющим добросовестно должностные обязанности, Правила внутреннего трудового распорядка ДОО;

- высококвалифицированным работникам.

5.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости граждан:

- повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста;

- трудоустройство на прежнее место работы выпускников образовательных организаций, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу;

- установление преференций для женщин, имеющих детей в возрасте до 19 лет, и инвалидов трудоспособного возраста, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости, такими как: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, домашняя работа для трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

- взаимодействие с образовательными организациями о целесообразной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов;
- сопровождение инвалидов при трудоустройстве;
- привлечение наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников старшего поколения.

6. Условия, охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить в целях охраны здоровья работников:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, материалов, при осуществлении образовательного процесса;
 - применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
 - проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда;
 - проводить обучение работников пожарной безопасности, электробезопасности;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - проводить специальную оценку условий труда (ст.212 ТК РФ).
 - проводить контроль состояния условий труда на рабочих местах;
 - соблюдать санитарно-гигиенические требования, температурного, воздушного, светового и водного режима;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - организовывать контроль уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам (*Приложение 4*);
 - не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ);
 - не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - обеспечить своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении;
 - обеспечить работников ДОО, согласно утвержденному перечню смывающими и обезвреживающими средствами на основании Приказа Минсоцразвития России от 17.12.2010 года № 1122н. (*Приложение 5*);
 - обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ);
 - обеспечить прохождение всеми работниками Всероссийской диспансеризации (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.06.2019 г. №1391-р).
- 6.3. Работодатель обязуется содействовать в распространении и продвижении Рекомендации МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДа в сфере труда и свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Включение мероприятий по поддержке здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа;
- соблюдать национальное законодательство и практику ВИЧ/СПИДа и его профилактики;
 - проводить и поддерживать на рабочих местах программы в целях информирования, просвещения и обучения работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа, ухода за больными и их поддержки, а также проведения центром политики по ВИЧ/СПИДу, включая меры по устранению дискриминации в отношении ВИЧ;
 - инфицированных или пострадавших от ВИЧ/СПИДа;

- обязуется не проводить или допускать проведения кадровой политики или принятия мер, которые носят дискриминационный характер по отношению к работникам, инфицированным ВИЧ, или пострадавшим от ВИЧ/СПИДа.

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

- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. По результатам СОУТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, составить план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

- проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

- организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда ответственных лиц, членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

- Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДОО.

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в ДОО работ, с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

- обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе.

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

- обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда или связанными с загрязнением в соответствии с действующими нормами.

- осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

- обеспечить за счет средств ДОО прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 ТК РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

- создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников ДОО.

- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время

работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами ДОО;

- правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

- 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 по охране труда;

- проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- 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 здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель обязуется обеспечить социальные гарантии работникам ДОО, независимо от места работы и занимаемой должности:

7.1.1. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев. Осуществлять доплату наставникам молодых работников из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией ДОО по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов.

7.1.2. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения (50, 55, 60 лет) награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии в размере до 100% от должностного оклада, в зависимости от имеющейся суммы средств от приносящей доход деятельности.

7.1.3. В связи со смертью работников и неработающих пенсионеров производить выплату материальной помощи в размере до 100% от должностного оклада, в зависимости от имеющейся суммы средств от приносящей доход деятельности.

7.1.4. В связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) производить выплату материальной помощи в размере до 100% от должностного оклада, в зависимости от имеющейся суммы средств от приносящей доход деятельности.

7.1.5. Для работников ДОО проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные международным праздникам.

7.1.6. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

7.1.7. Для работника устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- благодарность внутриучрежденческого, муниципального, регионального, федерального уровня;

- награждение Почетной грамотой муниципального, регионального, федерального уровня;

- награждение отраслевыми знаками отличия;

- премирование, начисление доплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ДОО.

7.2. Работники – члены профсоюза имеют право:

7.2.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

7.2.2. Получать:

- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,
- содействие в оздоровлении своих детей,
- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профсоюзной организации (при наличии средств на данную статью расходов в смете первичной профсоюзной организации и по решению профкома).

7.2.3. Участвовать в профсоюзных программах страхования жизни и здоровья.

7.2.4. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих организацию на льготных условиях туристических и культурно-образовательных поездок и иных культурных, образовательных, познавательных, спортивных и оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

7.2.5. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих софинансирование мероприятий по предоставлению высокотехнологичной медицинской помощи, зубопротезирования, иных медицинских услуг.

8. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

8.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя ДОО.

8.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

8.8. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение 1 – Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара;

Приложение 2 – План-график проведения специальной оценки условий труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара;

Приложение 3 – Перечень профессий (должностей) в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда;

Приложение 4 – Перечень профессий и должностей, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара;

Приложение 5 – Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара.