

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска»  
(МАДОУ Детский сад № 6 «Светлячок»)**

---

**662543, г. Лесосибирск, ул. Дзержинского, зд. 3А телефон 8(39145) 60100**

Принят на собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 10 от «19» мая \_\_\_\_\_ 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2021 -2024 годы**

## Содержание коллективного договора.

I.	Общие положения .....
II.	Трудовой договор.....
III.	Задачи и обязательства сторон.....
IV.	Оплата труда.....
V.	Рабочее время, время отдыха, отпуска.....
VI.	Повышение квалификации. Переподготовка работников учреждения.....
VII.	Условия высвобождения работников.....
VIII.	Охрана труда. Охрана здоровья. Социальное страхование.
IX.	Пожарная безопасность в ДОУ.....
X.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....

## Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.....
2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.....
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.....
4. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный и периодический медосмотр.....
5. Соглашение по охране труда.....

**Коллективный договор между и администрацией  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждение  
«Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска»  
(далее МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок»)**

Трудовой коллектив работников в лице председателя выборного органа Совета трудового коллектива Литвиненко Г.Н. (далее СТК), действующего на основании Положения о Совете трудового коллектива, с одной стороны, и администрация образовательного учреждения в лице заведующей Т.В. Шемец, действующей на основании Устава образовательного учреждения, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №6 «Светлячок» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными Законами РФ «Об образовании», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Уставом ДОУ и иными законодательными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 1 апреля 2021 года и действует до 30 марта 2024 года.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя председателя выборного органа Литвиненко Г.Н. (далее – «Представитель»);
- работодатель в лице его представителя заведующего Татьяны Викторовны Шемец, действующего на основании Устава.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, установленной в законном порядке (статья 44 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется руководителем образовательного учреждения на уведомительную регистрацию в отдел экономики администрации г. Лесосибирска.

1.17. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.19. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одной недели со дня получения соответствующего запроса.

1.20. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.21. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.22 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива:

- 1) Положение об оплате труда работников.
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 4) Соглашение по охране труда.
- 5) Иные акты в соответствии с Законодательством Р.Ф.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации). Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего учреждением, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества (воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **III. Задачи сторон**

3.1. Основная задача работодателя - обеспечить организационные и экономические условия для плодотворной работы всех сотрудников Учреждения, правильной постановки воспитательно-образовательной работы с детьми.

3.2. Основная задача совета трудового коллектива – обеспечить защиту прав и интересов членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интереса всех работников.

### **IV. Права и обязательства сторон**

#### **4.1. Работодатель имеет право:**

- осуществлять управление, планирование, контроль за деятельностью Учреждения, определять перспективы его развития;
- осуществлять прием на работу, подбор и расстановку кадров, поощрять работников, налагать взыскания и увольнять с работы;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу **Учреждения**;
- принимать и (или) утверждать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **4.2. Обязанности работодателя:**

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, соблюдение требований пожарной безопасности;
- обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров, обеспечивать подготовку информации для собрания трудового коллектива Учреждения по вопросам финансового положения, увольнения работников по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ, прогнозу развития Учреждения, предстоящих структурных преобразований, изменений штатного расписания и связанных с этим высвобождением работников, а также по другим важным вопросам, оказывающим влияние на жизнедеятельность Учреждения в целом;
- обеспечивать достоверность и полноту представленных в Пенсионный фонд РФ сведений о стаже и заработке застрахованных лиц и своевременную уплату страховых взносов на финансирование трудовых пенсий;
- неукоснительно исполнять требования статьи 15 федерального закона № 27-ФЗ от 01.04.1996 года о бесплатной передаче каждому застрахованному лицу копии сведений, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного страхового лица.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

#### **4.4. Совет трудового коллектива обязуется**

- представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические, профессиональные и иные права и интересы членов трудового коллектива на уровне учреждения, в органах местного самоуправления, общественных и иных организациях;
- обеспечивать членов трудового коллектива правовой и социальной информацией;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других видов социальной защиты работников на уровне образовательного учреждения, а также контроль за выполнением коллективного договора;
- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

#### **4.5. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
  - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
  - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **4.6. Обязанности работников:**

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, иные нормативные акты;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и экологической безопасности;
- бережно относиться к имуществу **Учреждения**;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества **Учреждения**.

3.6.1 Перечень обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, трудовыми договорами, должностными инструкциями и положениями.

3.6.2. За невыполнение обязанностей работниками учреждения к ним применяются меры воздействия в соответствии с законодательством РФ.

## **V. Оплата труда**

5.1. Система заработной платы, размера окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок»

5.2. Выплата заработной платы работникам учреждения производится 2 раза в месяц 11 (зарплата) и 26 (аванс) числа.

5.3. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ – при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой ставки** рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.4. Работники, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.5. Совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно по соглашению сторон. Оплата труда при совмещении профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится по согласованию сторон трудового договора.

5.6. Оплата сверхурочных работ, в выходные и праздничные дни, в ночное время, оплата времени простоя производится:

5.6.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки;

Продолжительность сверхурочных часов не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.6.4. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.7. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами для организаций, финансируемых из бюджета.

5.8. Удержания из заработной платы производятся только в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.9. Каждому вновь принятому работнику при заключении трудового договора разъясняются условия оплаты труда, установленные льготы и преимущества, знакомят с коллективным договором и локальными актами, затрагивающие интересы работника.

## **VI. Рабочее время, время отдыха, отпуска**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным планом, годовым календарным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, женщины, входящие в состав данной категории работающих, согласно ст. 320 ТК РФ, должны работать по 36 часовой рабочей недели.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4 При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. Общие выходные дни - суббота, воскресенье (при пяти дневной рабочей недели). Для отдельных категорий (сторожа) в соответствии с графиком работы. В предпраздничные дни время работы сокращается на один час.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

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

5.9. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех работников учреждения.

График работы в летнее время утверждается приказом заведующего.

5.10. В летнее время работники Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками.

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

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять отпуск работнику согласно:

- ст. 115 ТК РФ - Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ст. 117 ТК РФ - Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ст.23 №181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- ФЗ № 273 «Об Образовании» от 29.12.2012г. ст.47 п.5 «Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации»;
- Постановления правительства РФ №724 от 01.10.2002г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»;
- Постановления Правительства РФ №466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» №4520-1 от 19 февраля 1993 года продолжительностью 16 календарных дней;
- ст. 115 ТК РФ, ст.23 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ» - ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;
- предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, предусмотренных ст.335 ТК РФ, ФЗ №273 «Об Образовании» от 29.12.2012г. ст.47 п.5 и иными Федеральными законами в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам занятым на работах с вредными условиями труда.

5.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в связи:

- с регистрацией брака - до 3 календарных дней (ТК РФ ст. 128);
- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней (ТК РФ ст. 128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- с проводами детей работника на военную службу - до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

5.18. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

в 2021 году - женщины 1966 г. рождения и старше,  
мужчины 1961 года рождения и старше;

в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше,  
мужчины 1962 года рождения и старше,

в 2023 году – женщины 1968 г. рождения и старше,  
мужчины 1963 года рождения и старше,

4) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

5) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

## **VI. Повышение квалификации. Переподготовка работников учреждения**

6.1. Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институте повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утвержденным Работодателем ежегодно.

План определяет персональный список, сроки и формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый год. План должен соответствовать программе и перспективам развития учреждения.

6.3. Работодатель обязан:

- в случае необходимости в переподготовке кадров организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- предоставить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года ФЗ «Об Образовании» №273 от 29.12.2012г. ст. 47 п.5;
- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России №276 от 07.04.2014г. «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.4. В соответствии с ст. 173-176 ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации работникам, Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

6.5. При направлении работодателем работника на обучение для получения второго профессионального образования, соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174, 176-177 ТК РФ.

6.6. Предусмотренные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые, образовательные учреждения должны иметь государственную аккредитацию, дополнительный отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка.

6.7. Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, предоставлять для обучения отпуск без сохранения заработной платы.

6.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России №276 от 07.04.2014г. «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного

согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении №2*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания аттестационной комиссии на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

## **VII. Условия высвобождения работников**

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решения о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (ст. 82 ТК РФ).

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

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

7.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий;
- увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей.

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии) (п. 3 ст. 1, ст. 11 Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

## **VIII. Охрана труда. Охрана здоровья. Социальное страхование**

8.1. Работодатель признает свою обязанность по обеспечению безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соблюдению требований пожарной безопасности и несет ответственность за это в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Стороны обязуются сотрудничать в деле повышения достигнутого уровня безопасности и действующих в учреждении гарантий прав работников в области охраны труда, созданию здоровых и безопасных условий труда, проведения профилактической работы по предотвращению производственного травматизма.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Проводить с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждение обучение и инструктаж по правилам охраны труда, пожарной безопасности, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, осуществляет проверку знаний работниками требований охраны труда и техники безопасности 2 раза в год.

8.3.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по пожарной безопасности, охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

8.3.3. Проводить текущий ремонт помещений Учреждения, механизмов, электроустановок, вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности, улучшать условия труда работников, согласно Мероприятий по охране труда .

8.3.4. Принимать меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработки обледенелых участков песком.

8.3.5. Своевременно обеспечивать работающих положенной по нормам сертифицированной спецодеждой, спецобувью и защитными средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) Учреждения. Своевременно производить замену, стирку и ремонт спецодежды и спецобуви.

8.3.6. Обеспечивать работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, помещением для обогрева и отдыха.

8.3.7. Обеспечивать учреждение медицинской аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.3.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.3.9. Производить финансирование мероприятий по охране труда ТК РФ ст. 226.

8.3.10. Производить бесплатные медицинские осмотры ТК РФ ст.213, приказ Минздравсоцразвития №302н. (Приложение №4)

8.3.11. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии ФЗ РФ №426 от 28.12.2013г.

8.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

Отстранение от работы (недопущение к работе) производить на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущение к работе) заработную плату работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, оплата производится за все время отстранения от работы как за простой.

8.6. Обязанности работника в области охраны труда:

8.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.6.2. Строго соблюдать запрет на курение в здании Учреждения и на его территории.

8.6.3. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

8.6.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

8.6.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по ОТ.

## **IX Пожарная безопасность в ДОУ.**

9.1. Главным документом по обеспечению пожарной безопасности являются «Правила противопожарного режима в РФ», утвержденные Постановлением Правительства РФ № 1479 от 16 сентября 2020г.

9.2. Чем больше общество осознает ответственность за работоспособность и безопасность детских садов, тем больше обременяет обязанностью руководителей этих учреждений, и обязанность эта регламентирована законом государства. Одно из направлений безопасности — пожарная безопасность, выполнение и соблюдение которой — залог спокойствия и родителей и работников детского сада.

Отработка навыков безопасного поведения участников образовательного процесса предполагает осуществление разного рода практических мероприятий.

9.3. Мероприятия с сотрудниками ДОУ по обеспечению пожарной безопасности:

Инструктажи по пожарной безопасности: вводный; первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой.

Практические занятия по отработке плана эвакуации и порядка действий при чрезвычайных ситуациях, по пользованию средствами пожаротушения.

Оформление стенда наглядной агитации о пожарной обстановке в городе, районе, области.

Работа с детьми по ознакомлению с правилами пожарной безопасности.

9.4. Мероприятия с родителями воспитанников ДООУ по обеспечению пожарной безопасности:

Подготовка информационных стендов.

Беседы, консультации, тренировки экстренной эвакуации совместно с родителями и детьми.

Проведение данных мероприятий в ДООУ способствует снижению риска возникновения чрезвычайных ситуаций, повышению уровня ответственности сотрудников, созданию безопасных условий жизнедеятельности и формированию безопасного поведения участников образовательного процесса.

9.5. Разработка и утверждение документации:

- декларация пожарной безопасности;
- схемы и планы эвакуации сотрудников и воспитанников в случае возникновения пожара;
- положение об организации обучения и проверки знаний по пожарной безопасности сотрудников;
- инструкция о мерах пожарной безопасности в МАДОУ
- план мероприятий по противопожарной безопасности МАДОУ
- график тренировок обучающихся и их родителей при возникновении ЧС в МАДОУ
- приказ об установлении противопожарного режима в МАДОУ

9.6. Оснащение первичными средствами пожаротушения – огнетушителями, пожарными рукавами и гидрантами. Ежемесячный осмотр состояния средств пожаротушения. Результаты осмотра заносятся записью в журнале учета огнетушителей.

9.7. В детском саду установлена Автоматическая пожарная сигнализация (система оповещения). Соблюдения требований к содержанию эвакуационных выходов. Назначение ответственных за каждое групповое и служебное помещение в учреждении. Во время воспитательного процесса строгое соблюдение противопожарного режима всеми педагогами и служащими дошкольного учреждения.

9.8. Проведение 1 раз в квартал тренировочных занятий по эвакуации детей и сотрудников и родителей на случай возникновения пожара.

9.9. Соблюдение требований пожарной безопасности. Методическая служба ДООУ проводит работу с педагогическим коллективом по обучению детей дошкольного возраста правилам пожарной безопасности:

- семинары;
- Проведение 1 раз в месяц обследование технического состояния здания, оценка пожарной электрической безопасности;
- создание соответствующей развивающей среды
- обеспечение выполнения плана по обучению дошкольников правилам пожарной безопасности;
- ежегодное проведение месячников пожарной безопасности;
- межведомственное взаимодействие дошкольного учреждения и отдела МЧС г. Лесосибирска.

## **Х Социальные гарантии, льготы и компенсации**

10.1. Гарантии (ст. 164 ТК РФ) - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций (ст. 165 ТК РФ) соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Работникам (ст. 165 ТК РФ) предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

10.2.1. При направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ). Условия и порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определены в ст. 168 ТК РФ.

10.2.2. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

10.2.3. При избрании в профсоюзные органы и в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).

10.2.4. При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 176, 177 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определен ст. 177 ТК РФ.

10.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения в ст. 180 ТК РФ. Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ.

10.2.6. При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя. За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

10.2.7. При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работника. Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

10.2.8. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ).

10.2.9. При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ). За работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

При прохождении диспансеризации (01.01.2019 ст. 185.1 ТК РФ). пенсионеры и предпенсионеры — граждане, которым до оформления пенсии, в том числе досрочной, осталось проработать 5 и менее лет, предоставляется 2 рабочих дня каждый год. Остальные работники могут претендовать на 1 оплачиваемый выходной день в три года.

10.2.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст.187 ТК РФ) за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для прохождения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов согласно Постановления администрации города Лесосибирска №511 от 26.05.2016г.

10.3. Производить выплаты по итогам специальной оценки условий труда ФЗ №426 от 28.12.2013г.

10.4. Работники образовательного учреждения пользуются всеми льготами и гарантиями, установленными законодательством РФ, законодательством Красноярского края, правовыми актами администрации г. Лесосибирска, Соглашением между администрацией г. Лесосибирска и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.