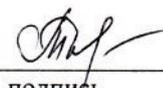


Представитель Работников,  
Выборный представитель трудового  
коллектива МАДОУ «Детский сад  
№ 3 «Ромашка»



подпись

Т.П. Колюка  
Ф.И.О.

«27» марта 2023 г.

Представитель Работодателя,  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 3 «Ромашка»



Е.А. Костицына  
подпись Ф.И.О.

«27» марта 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка»  
Корсаковского городского округа Сахалинской области  
на 2023-2026 годы

Регистрационный номер 151 от 31.05.2023 год

подписан Представителями Сторон, вступает в силу 27 марта 2023 года  
действует до 31 мая 2026 года

2023 г.

г. Корсаков

## Содержание:

Коллективный договор	1
Раздел I. Общие положения	4
Раздел II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.	5
Раздел III. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел IV. Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование	12
Раздел V. Оплата труда	13
Раздел VI. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	15
Раздел VII. Льготы, гарантии и компенсации	15
Раздел VIII. Охрана труда и здоровья	17
Раздел IX. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	22
Раздел X. Заключительные положения	23
Приложения к коллективному договору	24
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад №3 «Ромашка»	25
Приложение № 2 Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области	46
Приложение № 3 Положение о размерах премирования, порядке и критериях премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области; (с приложениями)	67
Приложение № 4 Положение об осуществлении выплат социального характера (материальной помощи) работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области	101
Приложение № 5 Положение о выплате единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области;	103
Приложение № 6 График работы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области	105
Приложение № 7 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка»	107

Приложение № 8 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка»	113
Приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на досрочно пенсионное обеспечение	121
Приложение № 10 Соглашение по охране труда.	122

## Раздел I.

### Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области (далее – МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка»)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – Заведующий МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» - Костицына Елена Алексеевна (далее – Работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – Представитель трудового коллектива МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» – Колюка Татьяна Петровна. (далее - Работник) Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и прежними положениями коллективного договора.

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на принципах социального партнерства.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения представителя трудового 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;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

## **Раздел II.**

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

2.1. Трудовые отношения с работниками образовательных учреждений при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на определенный или неопределенный срок. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу Работодатель (до подписания трудового договора) знакомит Работника с:

- Уставом МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка (далее-Правила);
- Коллективным договором;
- Иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника.

После подписания трудового договора Работодатель информирует работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

Основными формами (способами) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда является ознакомление работника:

- с условиями трудового договора, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда (при приеме на работу);
- с результатами специальной оценки условий труда;
- с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- с требованиями должностной (трудовой) инструкции, инструкций по охране труда, с перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя под роспись работника.

2.3. В трудовом договоре указываются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, заработная плата, льготы и компенсации и др. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, региональным соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования и трудовым законодательством (ст.331 ТК.РФ);

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. (ст. 61 ТК РФ).

2.6. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.7.Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2, статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- педагогических работников, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- лиц, заключивших договор на срок не более трех месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст. 72 ТК РФ);

2.11. Временный перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.72.2 ТК РФ. Не требует согласия работника перемещение его у одного и того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет изменения определенных сторонами условий трудового договора. Переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещается.

2.12. Работодатель должен отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78, 80, 81, 336 ТК РФ).

2.14. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. (ст.79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

### **Раздел III**

#### **Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами РФ относятся к рабочему времени.

3.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя из расчета 36 часов для женщин и 40 часов для мужчин с двумя выходными днями - суббота и воскресенье (кроме сторожей (вахтеров), работающих по графику).

Для сторожей (вахтеров) применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным календарному году. Работодатель обязан обеспечить отработку рабочей нормы часов за учетный период.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в

возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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.

3.5. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Воспитателям, поварам, которым по условиям труда нельзя установить перерыв для отдыха и питания, предоставляется возможность отдыха и приема пищи на рабочем месте: два перерыва по 10 минут и ещё один перерыв продолжительностью 20 минут для приема пищи.

Дворнику в холодное время года предоставляются перерывы продолжительностью 10 минут через каждый час работы для обогрева, не включая время следования к месту обогрева и обратно;

3.6. Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться временное выполнение работником трудовой функции дистанционно.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст.95 ТК РФ).

3.8. Праздничные дни, установленные законодательством РФ:

**1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января** – Новогодние каникулы;

**7 января** – Рождество Христово;

**23 февраля** – День защитника Отечества;

**8 марта** – Международный женский день;

**1 мая** – Праздник Весны и Труда;

**9 мая** – День Победы;

**12 июня** – День России;

**4 ноября** - День народного единства

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.10. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утвержденным Работодателем, с учетом мнения представительного органа работников, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленной ст. 372 ТК РФ.

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

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

Для педагогических Работников - 58 календарных дней, из них:

- 42 дня основного удлиненного оплачиваемого отпуска;
- 16 дней дополнительного отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

Для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 72 дня, из них:

- 56 дней основного удлиненного оплачиваемого отпуска;
- 16 дней дополнительного отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

Для прочих Работников – 44 календарных дня, из них

- 28 дней основного оплачиваемого отпуска
- 16 дней дополнительного отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

- Категория работников для которых установлена иная минимально допустимая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

- Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.12. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;

- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;

- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;

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

- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;

- участникам ликвидаций последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- женам военнослужащих;

- лица, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России».

3.12.1. Иные случаи, при которых работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск в удобное для него время:

- Один из родителей для сопровождения ребенка для поступления в образовательное учреждение;

- Работники, не использовавшие часть отпуска в связи с отзывом из отпуска;

- Застрахованные, нуждающиеся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая;

- Герои Советского союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

- Участники Великой Отечественной войны;

- Лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда»;

- Граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

3.13. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

3.14. По соглашению сторон между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.17. Педагогические работники МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

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

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, которая определяется по соглашению между Работником и Работодателем. (ст. 128 ТК РФ)

3.20. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней. (ст. 263 ТК РФ)

Работник является совместителем, и продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем длительность отпуска по основному месту работы – соответствующее количество дней (ст. 286 ТК РФ)

Работник – ветеран боевых действий – до 35 календарных дней в году;

Работник является членом избирательной комиссии на выборах в органы местного самоуправления - на время исполнения возложенных на него обязанностей;

Работник является кандидатом в органы местного самоуправления - со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования общих итогов выборов

3.21. При увольнении Работнику выплачиваются денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## **Раздел IV.**

### **Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что необходимость обучения (повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки) кадров для нужд МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» определяет Работодатель.

4.2. Работодатель, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива, определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, формы переподготовки и повышения квалификации Работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка». (ст.196 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст.187 ТК РФ).

4.3.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам

бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры -стажировки по заочной форме обучения, работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ст. 173- 177 ТК РФ.

4.3.4. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 и по её результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается квалификационная категория, наличие которой является основанием для установления повышающих коэффициентов к заработной плате

4.3.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, назначенной приказом заведующего в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

4.3.6. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель органа трудового коллектива.

## **Раздел V. Оплата труда**

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» производится в соответствии с законодательством РФ, Сахалинской области, Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области, утвержденного приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» № 34 от 18.04.2022 года, Положением о размерах премирования, порядке и критериях премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области, утвержденного приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» № 34.1 от 18.04.2022 года,

5.2. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области.

5.3. Систему оплаты труда, стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).

5.4. Работодатель производит оплату труда работников за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра). Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, что фиксируется в трудовом договоре.

5.5. Выплата заработной платы производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ в установленные сроки:

- заработная плата за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 9 числа следующего месяца.

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

5.6. Заработная плата работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент, процентная надбавка.

5.8. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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

5.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 276 ТК РФ.

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

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## **Раздел VI.**

### **Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка».

6.3. При сокращении численности или штата Работников МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.
- проработавшим в организации более 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

6.4. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

## **Раздел VII**

### **Льготы, гарантии и компенсации**

7.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования), психиатрического обследования за Работниками, обязанными в соответствии с трудовым договором проходить такой осмотр (обследование) сохраняется средний заработок по месту работы.

7.3. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники освобождаются от работы на один день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

7.4. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 7.5. 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.

7.5. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и Работники, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.6. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования, Работник освобождается от работы.

В случае если, по соглашению с Работодателем, Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника в этот день невозможен) ему по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и её компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.7. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством (ст. 214 ТК РФ).

7.8. Работодатель производит оплату один раз в два года стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным работникам МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка», а также неработающим членам его семьи (ст. 325 ТК РФ).

Компенсация стоимости проезда к месту отдыха для работников муниципальных учреждений производится в порядке, размерах и на условиях, установленных нормативным правовым актом администрации Корсаковского городского округа.»

7.9. Работодатель в целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» № 27 - ФЗ от 01.04.1996 г. в установленный срок предоставляет органам Фонда пенсионного и социального страхования достоверные сведения о застрахованных лицах, содействует в получении и выдаче страховых свидетельств работникам, а также содействует педагогическим работникам в получении досрочной пенсии, по достижению ими пенсионного возраста в порядке и на условиях предусмотренных законодательством

## Раздел VIII

### Охрана труда и здоровья

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

8.2. Работодатель обеспечивает:

8.2.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.2.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.2.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.2.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.2.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.2.6. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

8.2.8. ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя. Указанное ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте. При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью).

8.2.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.2.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда

8.2.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда

8.2.13. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Обязательное психиатрическое освидетельствование проходят работники осуществляющие педагогическую и образовательную деятельность в организации, а также деятельность по присмотру и уходу за детьми.

Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья.

Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации (при их наличии).

Работник может быть временно (на срок не более пяти лет и с правом последующего переосвидетельствования) по результатам обязательного психиатрического освидетельствования признан непригодным вследствие психического расстройства к выполнению педагогической и образовательной деятельности в организации, а также деятельность по присмотру и уходу за детьми.

Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями.

8.2.14. организацию проведения диспансеризации Работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний; с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

8.2.15. проведение мероприятий по формированию у Работников навыков здорового образа жизни.

Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики Работников.

8.2.16. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда,

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, не применяет выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является для него обязательным.

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

8.2.18. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.2.19. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.2.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.2.21 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.2.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.2.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленных статьями 214 и 372 ТК РФ, Постановлениями Правительства РФ и приказами Минтруда России для принятия локальных нормативных актов.

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

8.2.25. защиту права на труд для Работников, живущих с ВИЧ/СПИДом, проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИД на рабочих местах, а также среди членов их семей проведение информационно-образовательной кампании, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8.2.26. признание права Работника на конфиденциальность его ВИЧ –статуса с целью недопущения дискриминации ВИЧ-инфицированных Работников. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

8.2.27. предоставление Работникам информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования с целью консультирования, и мотивирования Работников к добровольному тестированию на ВИЧ –инфекцию (выявлению).

8.3. Работодатель обязан:

- разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее - Нормы);

- обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организации и требований Правил;

- обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время;

- обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;

- организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечению нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя;

- не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств;

- обеспечить в случае применения вендингового оборудования и дозаторов постоянное наличие в них СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств;

- обеспечить контроль за правильностью применения СИЗ работниками;

- обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;

- обеспечить уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;

- обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

Для организации работы по обеспечению работников СИЗ работодателю (кроме организаций, относящихся к субъектам малого предпринимательства) необходимо

разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ (далее - Порядок обеспечения работников СИЗ) с учетом особенностей структуры управления организации и требованиями Правил.

Работодатель ведет реестр (перечень) нормативно правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также обеспечение доступа работников к актуальным редакциям таких нормативных актов. Для доступа и ознакомления Работников с нормативно правовыми актами, Работодатель может использовать не только бумажные версии, но и электронные базы данных в том числе размещение на сайте Учреждения.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. соблюдать требования охраны труда;

8.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работник обязан вернуть Работодателю средства индивидуальной и коллективной защиты по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

8.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.4.6. незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.4.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.5. В МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка» создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.

Представители уполномоченного органа работников включаются в состав следующих комиссий:

- по проверке знания требований охраны труда, в том числе по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) СИЗ, по вопросам охраны труда;
- по проведению СОУТ;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по расследованию случая профессионального заболевания.

8.6. Работодатель ежегодно разрабатывает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

## **Раздел IX**

### **Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

9.1. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

9.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. 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.

9.3. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами). Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.4. В случае необеспечения Работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка Работника.

9.5. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания Работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя.

9.6. Работодатель предоставляет Работникам, относящимся к категории учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала, которые имеют детей дошкольного возраста, посещающих дошкольные учреждения, 50% скидку по оплате за присмотр и уход.

## **Раздел X**

### **Заключительные положения**

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и прежними положениями коллективного договора

10.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

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

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка», основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка».

10.8. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с коллективным договором.

10.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

**Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад №3 «Ромашка»;
2. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области;
3. Положение о размерах премирования, порядке и критериях премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области; (с приложениями);
4. Положение об осуществлении выплат социального характера (материальной помощи) работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области;
5. Положение о выплате единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области;
6. График работы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 3 «Ромашка» Корсаковского городского округа Сахалинской области;
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка»;
8. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам МАДОУ «Детский сад № 3 «Ромашка»;
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение;
10. Соглашение по охране труда.