

**От работодателя:**

Принято на общем собрании трудового  
коллектива  
МАДОУ «Детский сад № 36» г. Сыктывкара

Директор *Е.В. Прокушева* Е.В. Прокушева

«07» марта 2024 г.

**От работников:**

Уполномоченное лицо, избранный  
работниками

*Бурыт* Бутырева Р.Н.

«07» марта 2024 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 36 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара

на 2024-2026гг.

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Министерстве труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 61-К/2024  
от «03» 04 2024 г.

Начальник управления труда:  
*В.В. Ширшов*

Сыктывкар, 2024

## Содержание

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1  | Общие положения  | 3  |
| 2  | Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации  | 4  |
| 3  | Трудовой договор   | 6  |
| 4  | Занятость, гарантии при возможном высвобождении  | 6  |
| 5  | Рабочее время и время отдыха   | 7  |
| 6  | Условия и охрана труда   | 9  |
| 7  | Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни  | 10 |
| 8  | Социальные льготы и гарантии   | 11 |
| 9  | Работа с молодежью   | 13 |
| 10 | Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров   | 13 |
| 11 | Заключительные положения   | 13 |
|    | Приложения   |    |
|    | Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.  |    |
|    | Приложение 2. Положение о системе оплаты труда   |    |
|    | Приложение 3. Перечень контингента работников, подлежащих медосмотрам.   |    |
|    | Приложение 4. Положение о порядке выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств |    |
|    | Приложение 5. План улучшения условий и охраны труда.   |    |

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

Договор составлен с учетом требований отраслевого соглашения с муниципальными образовательными организациями муниципального образования городского округа «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет управление образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» на 2020-2023 годы и Регионального соглашения по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей «Коми союз промышленников и предпринимателей» на 2024 - 2026 годы».

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

**работодатель** Муниципальное автономное образовательное учреждение «Детский сад № 36 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара (МАДОУ «Детский сад № 36» г. Сыктывкара), представленный в лице директора Прокушевой Елены Васильевны, именуемый далее «Работодатель», и

**работники** организации (предприятия), именуемые далее «работники», представленные Уполномоченным лицом, избранным работниками на Общем собрании трудового коллектива МАДОУ «Детский сад № 36» г. Сыктывкара (далее – Уполномоченный), в лице ее председателя Бутыревой Раисы Николаевны.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (предприятия);

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

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

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими

трудовых обязанностей;

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

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Уполномоченный** как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации (предприятия);
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, Договора, иных актов, действующих в организации (предприятии) в соответствии с действующим законодательством;
- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений работники отказывается от организации забастовок;
- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

**Работники** обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

## **2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения о системе оплаты труда», являющегося частью Договора (приложение № 2), принятого с учетом мнения Уполномоченный.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 2 к Договору.

2.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 12 и 27 числа каждого месяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или трудовым договором (*статья 136 ТК РФ*).

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (*статья 150 ТК РФ*).

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (*статья 150 ТК РФ*).

2.1.6. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере: 4 % (*статья 147 ТК РФ*).

2.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (*статья 151 ТК РФ*).

2.1.8. Вознаграждение по итогам работы, за выслугу лет, за профессиональное мастерство, эффективность деятельности работников выплачивается в соответствии с Положением о системе оплаты труда (приложение № 2).

2.1.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (*глава 26 ТК РФ*).

2.1.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (*статья 136 ТК РФ*). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (*статья 124 ТК РФ*).

## **2.2. В области нормирования труда Стороны договорились:**

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера формируются комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждаются приказом руководителя МАДОУ. Члены комиссии выбираются на общем собрании коллектива, с включением представителей работников, администрации МАДОУ. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу;

- в приказах руководителя о привлечении работников в комиссии, творческие и другие группы, поручение выполнения иной работы – устанавливать размер доплаты, которую получит работник в зависимости от своего труда;

- Работодатель и Комиссия совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, в том числе:

- объявление благодарности руководителя МАДОУ;

- награждение Почетной грамотой МАДОУ;

- представление к наградам органов управления в сфере образования;

- замещение педагогическими работниками в течение месяца отсутствующих работников является критерием интенсивности работы и оплачивается в процентном соотношении (помимо почасовой оплаты труда): замещение 1 смены — до 2 % надбавка к должностному окладу. Размер надбавки зависит от финансовых возможностей МАДОУ.

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (*статья 162 ТК РФ*).

## **2.3. Гарантии и компенсации:**

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

2.3.2. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и

обратно.

### **3. Трудовой договор**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором (*статья 68 ТК РФ*).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*статья 71 ТК РФ*).

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

3.6. При сокращении штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе имеют работники (если производительность труда и квалификация равны):

- 1) семейные - при наличии как минимум двух иждивенцев (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);
- 2) единственные кормильцы в семье (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);
- 3) получившие во время работы у вас трудовые увечья и профзаболевания (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);
- 4) направленные на повышение квалификации без отрыва от работы (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);
- 5) инвалиды ВОВ и боевых действий по защите Отечества (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);
- 6) с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- 7) предпенсионного возраста;

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

### **4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении**

4.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за три месяца, предоставлять в представительные органы и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штата), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять: одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет, работникам, супруги которых уже являются

безработными.

4.3. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации с учетом службы занятости.

4.4. Предоставлять первоочередное право на возвращение в МАДОУ и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах, уволенных с работы по сокращению штатов.

4.5. Осуществлять преимущественное право на трудоустройство на вакантные места высвобожденных работников с соответствующей переподготовкой.

4.6. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению трудоустройства работников предпенсионного возраста, досрочного оформления пенсии, но не менее чем за два года до установленного законодательством срока.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени в МАДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), утвержденными Работодателем с учетом мнения Уполномоченного, а также расписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности. При этом к особым режимам работы относятся: ненормированный, сменный, иные в соответствии с законом.

5.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания от 30 минут до 2 часов, который в рабочее время не включается.

5.3. Время начала и окончания работы МАДОУ устанавливается Управлением образования АМО «Город Сыктывкар». Режим работы Учреждения с 7.00 до 19.00. Выходные дни: суббота, воскресенье, праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.4. График работы МАДОУ может изменяться в летний период времени в зависимости от наполняемости воспитанников и спроса родителей.

5.5. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, утвержденным Работодателем. График работы объявляется каждому работнику под подпись.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем замены каждым воспитателем в течение одного квартала отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, работы на педагогических советах, участие в семинарах, консультациях, выполнения дополнительной работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, реализации современных форм работы с родителями или создания дополнительных условий в возрастной группе по подготовке к новому учебному году в летний период, прохождение медосмотра, а также другая педагогическая работа.

5.6. Работодатель при регулировании трудовых отношений и разработке должностных инструкций руководствуется Трудовым кодексом РФ, в соответствии со статьей 143 тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работников производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

5.7. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции удаленно распространяется действие трудового законодательства и иных актов трудового права с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ

5.8. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, являются:

- Перерыв в течение рабочего дня (смены)
- Ежедневный (междусменный) отдых
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуск.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.10. При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск предоставляется с учетом сроков действия путевки.

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

5.12. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

5.13. Нерабочие праздничные дни регулируются ст. 112 ТК РФ. Продолжительность рабочего дня или смены работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час согласно ст. 95 ТК РФ.

5.14. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в указанный им срок в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- бракосочетание детей работников – до 2 календарных дней.

5.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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;

5.17. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

5.18. При наличии производственных возможностей работодателя, по письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего дня, предусматриваются денежные поощрения:

- сотрудникам, не имеющим больничный лист в течение учебного года.

5.19. Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого



определяется по соглашению между работником и работодателем, предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован.

## **6. Условия и охрана труда**

### **6.1. Руководитель обязуется:**

6.1.1. Создать в МАДОУ службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда (статья 223 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (приложение № 3) (статьи 214, 220 ТК РФ).

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств МАДОУ сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение № 4) (статьи 214, 221 ТК РФ).

6.1.6. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации (предприятия) смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение № 4) (статьи 214, 221 ТК РФ).

6.1.7. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статья 219 ТК РФ).

6.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 214 ТК РФ).

6.1.10. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда (приложение 5).

6.1.11. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации (предприятия) и выполнением плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с Профсоюзом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации (предприятия) и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.13. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.14. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда - ст.147 ТК РФ).

6.1.15. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.16. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

6.1.17. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

## **6.2. Работники обязуются:**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

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

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

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

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

## **6.3. Стороны договорились:**

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общих собраниях трудового коллектива.

6.5. МАДОУ выделяет средства на финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в три года.

## **7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни**

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский пункт, медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации (предприятии) медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации (предприятия).

7.1.4. Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организации (предприятия) телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.1.7. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

## **7.2. Работник обязуется:**

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации (предприятии) занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

## **8. Социальные льготы и гарантии**

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Ежегодно, не позднее 25 января следующего года, обсуждать на заседаниях административного совета о расходовании бюджетных и внебюджетных средств за прошедший год, принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников.

8.2. Ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям федерального конкурса профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации, на основании портфолио, представленного для участия в конкурсе и в течение последующих двух лет, на основании подтверждающих документов.

8.3. Ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям, призерам, лауреатам республиканских конкурсов профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации и в течение последующих двух лет, на основании подтверждающих документов.

8.4. Предоставлять льготу детям сотрудников в размере 50 % стоимости платной услуги в МАДОУ. Источник финансирования – внебюджетные средства.

8.5. Предоставлять право детям работников посещать театрализованные представления, спектакли, концерты, проводимых на базе Учреждения бесплатно.

8.6. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года с отрывом от работы с сохранением за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации.

8.7. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Работнику оплачивается стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно *любым видом транспорта* (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

8.8. При финансовой возможности работникам выплачивается материальная помощь учреждения в размере до 1 ФОТ оказывается в следующих случаях:

- при выходе на пенсию;
- в связи с юбилейными датами (сотрудникам, проработавшим в учреждении не менее 15 лет);
- в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, жены, мужа, детей);
- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай с работником или его детьми, пожар, кража, и т.д.), требующих значительных денежных средств. Источник финансирования – внебюджетные средства.

8.9. Материальная помощь имеет заявительный характер. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## **9. Работа с молодежью**

9.1. В целях привлечения в организацию (предприятие) молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется возможность установления гибкого (скользящего) графика работы.

9.3 Работодатель организывает закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

## **10. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

10.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и Уставом несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

10.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

10.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

10.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

10.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованном порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются

ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

11.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в шесть месяцев.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Действие Договора распространяется на всех работников МАДОУ.

11.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (*статья 44 ТК РФ*).

11.7. Договор заключен на срок 3 года (*статья 43 ТК РФ*) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

11.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (*статья 50 ТК РФ*).

**Представитель Работодателя**  
(руководитель МАДОУ)

**Представитель работников** (председатель  
первичной профсоюзной организации или  
иной представитель, избранный  
работниками)

Директор \_\_\_\_\_ Прокушева Е.В.  
Подпись, ФИО

\_\_\_\_\_ Бутырева Р.Н.  
Подпись, ФИО

«07» марта 2024 г.

«07» марта 2024 г.

М.П.



Пронумеровано,  
прошнуровано  
и скреплено печатью  
листов *68 (Шестьдесят  
восемь)*  
Е.В. Прокушева

