

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 10 «Семицветик»**  
**на 2021 - 2024 годы**

Принят на Общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 09 марта 2021 г.



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице Представителя трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Семицветик» Царёвой Марины Владимировны, именуемый далее «Представитель трудового коллектива» и руководитель учреждения, в лице Елисеевой Вероники Михайловны, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Семицветик» (далее – Учреждение).

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;

- усиления ответственности сторон за результаты деятельности;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Представитель, избираемый работниками, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Размещает коллективный договор на сайте Учреждения в сети Интернет.

## **2. Взаимодействие сторон**

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития успешной деятельности, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя трудового коллектива;

- предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

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

- предоставлять право Представителю трудового коллектива участвовать в управлении учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

### 2.2.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;

- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

### 2.2.3. Работник обязуется (ст. 21 ТК РФ):

- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или

определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Представителя трудового коллектива.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями

трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и, которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.5. Для работников Учреждения предусматривается пятидневная рабочая неделя, два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

4.6. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

4.7. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.8. В Учреждении к установленным законодательством и настоящим коллективным договором перерывам и перерывам для отдыха и питания, дополнительно устанавливаются перерывы для работников, работающих с персональными компьютерами 15 минут после каждых 2-х часов непрерывной работы, но не более 30 минут за рабочий день.

4.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

4.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Полномочного представителя Учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ).

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

4.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка: педагогическим работникам – удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня; остальным работникам – оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

4.12.1. Право на отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие года работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.12.2. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с Общим собранием Учреждения в лице его председателя не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, ст. 123 ТК РФ.

4.12.3. Продление, разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника Учреждения по

письменному распоряжению работодателя. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена в другое, удобное для работника время в течение календарного года или возмещена денежной компенсацией (по выбору работника), ст. 124, 125 ТК РФ.

4.12.4. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники, подтверждающие наличие у них путевок на лечение.

4.13. В соответствии с законодательством работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 8 календарных дней - всем работникам Учреждения, в соответствии с ФЗ РФ от 19.02.1993г. № 4520-1, ст. ст. 313, 321 Трудового Кодекса РФ.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять в соответствии с законодательством (статья 116 ТК РФ) работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью 3 календарных дня по следующим должностям:

- заведующий;
- завхоз.

4.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

4.17. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- бракосочетание работника (детей работника) – до 5 календарных дней;



- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника, сопровождение его в больницу – 1 календарный день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям для ухода за ребенком-инвалидом – 4 календарных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, регламентирующими их предоставление отдельным категориям работников.

4.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

## **5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с:

5.1.1. Трудовым Кодексом РФ;

5.1.2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

5.1.3. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.4. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Семицветик».

5.2. Условия оплаты труда работников Учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.3. Размер оплаты труда работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Порядок установления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ.

5.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) производится доплата (Ст. 147 ТК РФ), размер и порядок которой определяется Положением об оплате труда Учреждения.

5.6. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится доплата в размере 35% минимального оклада

5.7. Работникам, работающим по графикам сменности, оплата труда производится за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени из расчета часовой тарифной ставки, рассчитанной как отношение оклада за 12 месяцев к годовой норме рабочего времени.

5.8. Оклады устанавливаются штатным расписанием, утвержденным Работодателем.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.9.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.9.3. Заработную плату работникам выплачивать 2 раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца – 25 числа;

- заработная плата за вторую половину месяца - 10 числа следующего за расчетным месяцем.

5.9.4. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три календарных дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.9.5. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.9.7. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.9.8. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-174, 176-177 ТК РФ) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

5.9.9. Осуществлять контроль за правильностью расхода фонда оплаты труда, за правильностью применения утверждённой системы оплаты труда, расчётов по заработной плате и своевременной её выплате

5.10. Представитель трудового коллектива обязуется:

5.10.1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

5.10.2. Своевременно рассматривать трудовые споры.

5.10.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

## **6. Гарантии занятости работников**

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

6.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) на поиск нового места работы с сохранением среднего заработка (статья 180 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если один из родителей не состоит в трудовых отношениях.

6.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4. При расторжении трудового договора по п.п.1, 2 ст.81 ТК РФ работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель и Представитель трудового коллектива обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списков производств, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.2.2. Перечислять страховые взносы в социальные фонды.

7.2.3. Оказывать работникам материальную помощь в пределах утвержденных бюджетных ассигнований согласно Положению об оплате труда Учреждения и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.4. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам утвержденных бюджетных ассигнований, согласно Положению об оплате труда Учреждения и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

7.3.1. Через комиссию по социальному страхованию организовывать контроль за правильностью оформления и выдачи больничных листов, соблюдением режима больными, начислением пособий по временной нетрудоспособности работника.

## **8. Развитие кадрового потенциала**

8.1. Одним из основных направлений деятельности учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников Учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение персонала в учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. В целях развития потенциала работников, совершенствования знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств учреждения.

8.4.2. Информировует о программах обучения.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

## **9. Охрана труда**

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики Учреждения в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет средств Работодателя обязательные медицинские осмотры работников, прохождение которых обязательно в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, техники безопасности и оказанию первой помощи, пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в Учреждении.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником в Учреждении, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять требования полномочного представителя об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с полномочным представителем, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в Учреждении исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкий труд.

9.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальные режимы труда.

9.1.18. Проводить специальную оценку условий труда для обеспечения безопасности работников.

9.1.19. Осуществлять рассмотрение представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий по охране труда по вопросам техники безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в Учреждении.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда.

### 10. Контроль за выполнением договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.2. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся не реже 1 раза в год в декабре на общем собрании трудового коллектива

10.3. Полномочный представитель в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у руководителя Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.3. Настоящий договор заключен на три года.

11.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

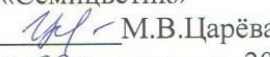
11.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение семи дней с момента его подписания.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ  
«Детский сад № 10 «Семицветик»

  
В.М.Елисеева  
«09» марта 2021 г.  
М.П.



От работников:  
Представитель трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 10  
«Семицветик»  
  
М.В.Царёва  
«09» марта 2021 г.

Пронумеровано, пронумеровано  
15 листов.  
*(пятнадцать)*  
Заведующая МБДОУ «Детский сад № 10 «Семицветик»  
*Елисева* В.М.Елисева

