

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023-2026 годы

От работодателя:

Руководитель  
МБДОУ «Каргасокский д/с №1»  
Т.В. Лактионова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания: «01» 01 2023 г.

От работников:

Представитель трудового коллектива  
МБДОУ «Каргасокский д/с №1»

Т.М. Колмакова  
(подпись, Ф.И.О.)

Дата подписания: «01» 01 2023 г.

Коллективный договор зарегистрирован  
в Администрации Каргасокского района

Начальник отдела правовой и кадровой работы  
Администрации Каргасокского района

В.В.Тимохин

Регистрационный № 2/23 от «03» сентября 2023 г.

2023 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Каргасокский детский сад №1»** (далее по тексту **МБДОУ «Каргасокский д/с №1»**) и Работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: МБДОУ «Каргасокский д/с №1» в лице заведующего Лактионовой Татьяны Владимировны, именуемый далее Работодатель и трудовой коллектив МБДОУ «Каргасокский д/с №1» в лице Колмаковой Татьяны Михайловны, именуемый далее Работники.

1.3. Настоящий коллективный договор вступает в действие с 09.02.2023; подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу; действует в течение 3-х лет. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Администрацию муниципального образования «Каргасокский район».

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МБДОУ «Каргасокский д/с №1», максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Каргасокский д/с №1», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке и оформлять их в виде приложений.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, закрепленные коллективным договором, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения собранием трудового коллектива при наличии соответствующего экономического обоснования.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Коллективный договор является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов трудящихся.

1.9. Работодатель и Работники, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном Законом РФ.

## 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

***Работодатель обязуется:***

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- обеспечивать работников техникой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ);
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- рассматривать представления Работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией (МБДОУ «Каргасокский д/с №1»), предусмотренные ст. 53 ТК РФ и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором;
- в случае нарушения партнерами Работодателя сроков выполнения обязательств, договоров и контрактов Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять трудовой коллектив о социально-экономических последствиях таких нарушений и о мерах, предпринимаемых для минимизации этих негативных последствий.

***Работники обязуются:***

- добросовестно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них 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 о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

2.2. Работодатель и Работники договорились, что в течение срока действия коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые Работодателем, не должны противоречить действующему законодательству, настоящему коллективному договору.

### **3. Трудовые отношения, трудовые договоры и сведения о трудовой деятельности**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

3.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст.68 ТК РФ).

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

3.4. Содержание трудового договора определены ст. 57 ТК РФ.

3.5. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

В трудовом договоре, заключенном с Работником по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев.

Категория лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.6. Работодатель заключает срочные трудовые договоры с Работником в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

3.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.8. 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.

3.9. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

3.10. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязуется обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренного пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.12. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить Работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

- работники, имеющие более длительный стаж работы в МБДОУ «Каргасокский д/с №1»;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- члены семьи мобилизованных и проходящих службу по военному контракту.

3.14. В соответствии с законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» обязанностью Работодателя является в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении режима неполного рабочего времени, а так же представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также сведения о применении процедур о несостоятельности (банкротстве).

3.15. Сведения о трудовой деятельности

В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (ч.3.ст.66.1 ТК РФ).

Работник, имеющий стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. (ч.4.ст.66.1 ТК РФ)

3.15.1. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

#### **4. Оплата труда**

Разработка, принятие и применение нормативных актов, регламентирующих систему оплаты труда, осуществляется с участием собрания трудового коллектива.

Стороны гарантируют:

4.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) 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;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. 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.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

4.2. Заработная плата выплачивается путём выдачи денежных средств в кассе Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» или перечисляется на его счёт в кредитной организации, указанной в заявлении работника (ч.3ст.136 ТК РФ).

4.3. Система оплаты труда включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

и устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Каргасокский детский сад №1» (МБДОУ «Каргасокский д/с №1»), утвержденным приказом по организации (ч.1ст.144 ТК РФ).

4.4. 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 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем, трудовым договором и Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Каргасокский детский сад №1», в том числе в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.4.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, работникам выплачивается денежная компенсация согласно ст. 236 ТК РФ.

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

4.7. При направлении Работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч.3ст.139 ТК РФ).

4.8. 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, которая определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

Прекратить выполнение дополнительной работы досрочно Работник может, письменно предупредив Работодателя за три рабочих дня.

4.9. При экономии фонда оплаты труда, высвободившиеся бюджетные средства направляются на премирование Работников:

- участвующих в выполнении особо важных и срочных работ;
- принявших участие в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях районного, областного, федерального уровня;
- премирование Работников, не имеющих за текущий год листков нетрудоспособности (больничных листков).

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

4.11. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

4.12. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

4.13. Осуществлять оплату труда работников на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

5.1. Рабочее время - это время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:



- старшим воспитателям;
- воспитателям;
- педагогам-психологам;

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-логопедам.

- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям;

- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре;

- Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям за работу по адаптированным программам.

5.3. Для не педагогических работников - женщин, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю с оплатой в соответствии со ст. 320 ТК РФ, выходные дни – суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня накануне праздничных дней сокращается на 1 час.

5.4. Работникам, работающим по сменному графику работы (сторожа), продолжительность рабочего времени устанавливается согласно графику, не более 12 часов за одну смену. Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ч.3ст.108 ТК РФ), не менее 0,5 часа отдыха и приема пищи через каждые 4 часа работы. ( 4 часа работы, затем 0,5 часа - перерыв для отдыха и питания; последующие 4 часа работы с перерывом 0,5 часа; заключительные 3 часа работы .)

5.5. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК Российской Федерации) устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.6. Некоторым категориям Работников по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Томской области и муниципальными нормативными актами, а также по основаниям, предусмотренным настоящим Договором, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска установленной продолжительностью.

5.7. Должности Работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ).

Дни дополнительного оплачиваемого отпуска, как правило, суммируются и присоединяются к основному отпуску.

5.8. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

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

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

5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124–125 ТК Российской Федерации.

5.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностью обеспечения работой части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК Российской Федерации).

5.13. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются следующие правила:

- по соглашению между Работником и Работодателем суммарно образованный отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. 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 (ч.2 ст.125 ТК РФ)

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст.125 ТК РФ)

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- бракосочетание Работника - 2 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруга(и) – 3 календарных дня.

5.15. В случае получения, приобретения Работником путевки на санаторно-курортное лечение, ему предоставляется отпуск (в счет текущего или в счет будущего отпуска) на период лечения.

## **6. Условия и охрана труда работников**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Организовывать проведение технической экспертизы зданий на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

6.2. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

6.3. Добиваться выделения средств на отдых и лечение Работников и их детей.

6.4. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку Работникам.

6.5. Рассматривать обращения, письма и предложения и направлять письменный ответ в установленные законодательством сроки.

6.6. Производить своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

6.7. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 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 (ст.212 ТК РФ).

6.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации и в целях создания нормальных условий для работы

**Работодатель обязуется:**

- обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности работников, а также обучение и специальной оценкой условия труда работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

- Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. (ст. 221 ТК Российской Федерации).

- предусмотреть в смете расходов и обеспечить своевременное и в полном объеме выделение средств на текущий ремонт помещений.

6.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.10. Гарантировать защиту Работников от необоснованных действий Работодателя в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

6.11. Организовать контроль состояния условий труда на рабочих местах, и правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.12. Ознакомить работников с требованиями охраны труда, об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях

6.13. Проводить комплекс мер, направленных на обеспечение пожарной безопасности в соответствии со ст.37 Федерального Закона от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности».

6.14. Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств организации. По необходимости приглашать на договорной основе сторонних специалистов по пожарной безопасности, охране труда.

6.15. Самостоятельно вести учет и рассматривать обстоятельства и причины, которые стали причиной микроповреждений (микротравм) работников. Расследования таких событий проводятся на основании обращения пострадавшего к своему непосредственному руководителю.

**Работники обязуются:**

6.16. Соблюдать требования охраны труда.

6.17. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности,

6.18. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ходе хозяйственной деятельности, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе при проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); обращаться к своему непосредственному руководителю при полученных в процессе работы микротравмах.

6.19. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями (ст.212 ТК РФ); необходимые обследования и вакцинацию в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан.

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

7.1. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно Работникам производится в соответствии с постановлением Администрации Каргасокского района от 27.06.2012 №115 «Об утверждении Порядка о предоставлении гарантий и компенсаций для лиц, работающих в муниципальных учреждениях всех типов, учредителем которых является муниципальное образование «Каргасокский район»: Работник имеет 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. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации и сохраняется при поступлении на работу в организацию, в порядке перевода из образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

7.2. Работодатель обязуется устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях ко дню начала трудовых отношений не менее пяти лет.

7.3. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств Работодателя на основании листка нетрудоспособности, выданного соответствующими организациями.

7.4. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на другой срок, согласованный с Работником (при поступлении соответствующего заявления от Работника).

7.5. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ Работникам, совмещающим работу с получением образования.

Права и обязанности Работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию Работников определяются в соответствии со ст.196 ТК РФ.

7.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, ч.1 ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией организации), по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности Работников), предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Дополнения и изменения в Договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора, и являются его приложением.

8.2. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Контроль выполнения Договора осуществляется его сторонами.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
«КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН»

Администрация  
Каргасокского района

ул. Пушкина, д. 31, Каргасок, 636700  
тел.: (38253)23309 факс: (38253)22352  
e-mail: [kargadm@tomsk.gov.ru](mailto:kargadm@tomsk.gov.ru)

ОКПО 02377944; ОГРН 1027000615828  
ИНН/КПП 7006000289/700601001

06.02.2023 № 04-01-0614/23

Уведомление о регистрации  
Коллективного договора

Заведующему МБДОУ «Каргасокский  
детский сад №1»  
Лактионовой Т.В.

Представителю трудового коллектива  
МБДОУ «Каргасокский детский сад  
№1»  
Колмаковой Т.М.

М. Горького ул., д. 2, с. Каргасок,  
636700  
[ds-1k@yandex.ru](mailto:ds-1k@yandex.ru)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации Коллективного договора МБДОУ «Каргасокский детский сад №1»

Администрация Каргасокского района сообщает, что Коллективный договор Администрации Среднеवासюганского сельского поселения зарегистрирован 03.02.2023 года. Регистрационный номер 2/23.

При регистрации Коллективного договора МБДОУ «Каргасокский детский сад №1» выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

N пп	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (N пункта, раздела и т.д.)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (N пункта, части, статьи и т.д.)
1	п. 2.1 Коллективного договора МБДОУ «Каргасокский детский сад №1» (далее – Коллективный договор)	ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ
2	п. 4.12 Коллективного договора	ч. 1 ст. 136 Трудового кодекса РФ
3	п. 6.4 Коллективного договора	Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 02.07.2013 №185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в

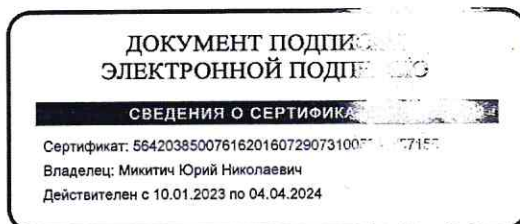
		связи с принятием федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
4	п. 6.7 Коллективного договора	ст. 214 Трудового кодекса
5	п. 6.16-6.19 Коллективного договора	ст. 215 Трудового кодекса

Условия Коллективного договора МБДОУ «Каргасокский детский сад №1», ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Приложение:

Коллективный договор МБДОУ «Каргасокский детский сад №1» в 2 экз.

Глава Каргасокского района



А.П. Адеулов

Получено:

07.02.2023

(дата)

*М.В. Лактионов*  
(подпись)

М.В. Лактионов

(фамилия)

Тимохин Виталий Валерьевич  
 8-38253-22297  
 karg-tvv@tomsk.gov.ru

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 404802855474637294615845180588164683728956522476

Владелец Лактионова Татьяна Владимировна

Действителен с 19.12.2022 по 19.12.2023