

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка  
Селивановского района Владимирской области

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МБДОУ  
*Касаткина*  
Е.Н. Касаткина  
10.01.2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 4 «Светлячок»  
*Дючкова*  
А.Н. Дючкова  
Приказ от 28.01.2025г. № 21



ПРИНЯТ:

на общем собрании трудового  
коллектива  
Протокол от 10.01.2025г. № 1

# Коллективный договор

между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения

Детский сад № 4 «Светлячок»

п. Красная Горбатка

Селивановского района

Владимирской области

на 2025 – 2028 годы

<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>	
Министерство труда и занятости населения Владимирской области	
Рег.№	13522 от 11.02.2025
Подпись	<i>Д.Ф. Лавров</i>
ФИО	Д.Ф. Лавров

2025

## **I. Общие положения**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка Селивановского района Владимирской области (далее МБДОУ № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка, Учреждение). Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:
  - Трудовым кодексом РФ
  - Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
  - Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Отраслевыми соглашениями и иными законодательными и нормативными правовыми актами,
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники Учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее — Первичная профсоюзная организация, Профком)
  - работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка (далее – Работодатель).
- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.
- 1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
- 1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие:
  - при изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании).
  - при смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  - при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

- 1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на собрании трудового коллектива. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, внесении в него изменений или о продлении действующего на срок до трех лет.
- 1.16. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора

## **II. Трудовые отношения**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами в данном Учреждении с учетом мнения Профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная

нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Профкома.

- 2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность в группах. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года возможны:
  - а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
    - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);
    - восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - возвращения на работу женщины из декретного отпуска.
- 2.10. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.
- 2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.
- 2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.13. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.15. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.
- 2.16. Профком контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

### **III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

Работодатель обязуется:

- 3.1. Признать и принять на себя обязательства договора.
- 3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета.
- 3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.
- 3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.
- 3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.
- 3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 3.7. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, на основании приказа руководителя образовательной организации в следующих случаях:

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
2	Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования
3	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
	Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель

4	учитель – логопед, логопед	(независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
5	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, педагог дополнительного образования
7	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	Инструктор по физической культуре, педагог – психолог, музыкальный руководитель	Воспитатель
9	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования	Тьютор
10	Учитель, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
11	Педагог дополнительного образования	Учитель (при совпадении профиля преподаваемого предмета)
12	Учитель, учитель-дефектолог (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)	Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)

3.8. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются

аттестационной комиссией региона на основании письменного заявления работников.

3.9. Согласовывать с Профкомом:

- положения по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;
- графики ежегодных отпусков;
- поощрения и взыскания работников.

3.10. При приеме на работу знакомить работника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

3.11. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности воспитанников или штата информировать об этом Профком не менее чем за два месяца.

3.12. Разрабатывать и согласовывать с Профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями работников.

3.13. Стороны согласились в том, что Профком:

3.11.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.11.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

3.11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

3.11.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Молодежная политика.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

4.1.2. Обязуется не реже 1 раза за 5 лет инициировать аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогами, не имеющими квалификационной категории.

4.1.3. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) Профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.1.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- 4.1.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.
- 4.1.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.1.7. Проверять соответствие полученных квалификационных категорий со дня решения аттестационной комиссии.
- 4.2. Профсоюзный комитет осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников и присвоение им почетных званий.
- 4.3. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:
- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
  - развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
  - создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионными программными продуктами;
  - организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
  - привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
  - обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
  - применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
  - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
  - создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в Учреждении, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет.
- 4.4. Работодатель обязуется:
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
  - обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
  - обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
  - обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.
- 4.5. Профком обязуется:
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- контролировать соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

## **V. Высвобождение работников и содействие их занятости**

5.1. Работодатель обязуется:

- 5.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 5.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) и сокращением штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (статья 82 Трудового кодекса РФ).
- 5.1.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 5.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также:
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители (родитель), воспитывающие детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
  - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - председатель первичной профсоюзной организации;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
  - работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.
- 5.1.5. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ считать следующих лиц:
  - работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
  - работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
  - работники, применяющие инновационные методы работы;
  - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
  - работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
  - работники, являющиеся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.
- 5.1.6. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (статьями 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 5.1.7. Гарантировать работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности, после увольнения до дня трудоустройства возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.
- 5.1.8. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме работников, добросовестно работающих в нем ранее, уволенных из Учреждения в связи с сокращением штата.
- 5.1.9. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах Учреждения.
- 5.2. Профком:
- 5.2.1. Оказывает бесплатные консультации по повышению уровня информированности работников – членов профсоюза об их правах в сфере труда.
- 5.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о занятости работников, предоставлении льгот и социальных гарантий высвобождаемым работникам.
- 5.3. Стороны договорились:
- Содействовать реализации комплекса образовательных мероприятий по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по непрерывному повышению их профессионального мастерства.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

- 6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 6.1.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса РФ).
- 6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.
- 6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

- 6.1.5. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.
- 6.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 Трудового кодекса РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 6.1.7. Рабочее время сотрудников Учреждения в предпраздничные дни сокращается на один час.
- 6.1.8. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.
- 6.1.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения.
- 6.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 123, 124, 125 Трудового кодекса РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией.
- 6.1.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 6.1.12. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).
- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Согласовывать с Профкомом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.
- 6.2.2. Предоставлять очередность оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 6.2.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работников в удобное для них время. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника
- 6.2.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: педагогам – 42 (сорок два) календарных дня, учителю-логопеду – 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – 28 (двадцать восемь) календарных дней. Педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ОВЗ,

предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

- 6.2.5. По соглашению сторон между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней
- 6.2.6. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.
- 6.2.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128, ст. 236 Трудового кодекса РФ):
  - работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
  - работающим инвалидам - до 60 дней в году;
  - родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней;
  - в случае рождения ребенка, регистрации брака (детей работника), смерти близких родственников (родителей, детей) - до 5 дней;
  - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - 14 календарных дней;
  - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.
- 6.2.8. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.
- 6.2.9. 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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 6.3. Работники:
  - 6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;
  - 6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка;
  - 6.3.3. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.
- 6.4. Профсоюзный комитет:
  - 6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;
  - 6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

- 7.1. Стороны подтверждают:

- 7.1.1. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения и в соответствии с законодательством Российской Федерации в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.
- 7.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.
- 7.1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 7.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.
- 7.1.5. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. 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 в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.1.6. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.
- 7.1.7. По приказу руководителя Учреждения при необходимости работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

- 7.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.
- 7.1.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 7.1.10. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 7.1.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.
- 7.1.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Учреждения.
- 7.1.13. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 7.1.14. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается в размере средней заработной платы работника.
- 7.1.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 7.1.16. Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в СФР за соответствующий период.
- 7.1.17. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ необходимо выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями и коллективными договорами.
- 7.2. Стороны исходят из того, что:

- 7.3.1. Оплата труда работника Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения.  
Заработная плата в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается работникам учреждения не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. Днями выплаты заработной платы являются 16 и 30 числа каждого месяца, в случае, если в месяце меньше дней, то заработная плата выплачивается в последний день месяца.  
Сумма выплаты за первую часть месяца рассчитывается с учетом фактически отработанного времени (письмо Минтруда от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660). Если установленный день приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то заработная плата выплачивается накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.  
При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения путем перечисления на указанный работником счет в банке по заявлению работника.
- 7.3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Учреждения, и включает в себя другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Учреждения, локальными нормативными актами учреждения.
- 7.3.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 7.3.4. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.
- 7.3.5. За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.
- 7.3.6. При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, сохранять условия оплаты труда педагогических работников с учетом имевшейся квалификационной категории на срок не менее 6 месяцев.
- 7.3.7. Изменение заработной платы производится:
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
  - при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера

ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.9. Прием на работу производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

7.3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм.

7.3.11. Совместно с профсоюзным комитетом производить выплаты надбавок из фонда иных стимулирующих выплат в сумме средств, направленных на оплату труда за сложность, напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.

7.3.12. Информировать коллектив о размерах внебюджетных финансовых поступлений и их расходовании, отчитывается один раз в полугодие.

7.3.13. Гарантирует доплату за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

7.3.14. Гарантирует работникам, привлекаемым к работе в праздничные и выходные дни, оплату не ниже, чем в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с действующим законодательством

7.3.15. Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).

7.3.16. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат зарплаты работникам.

7.3.17. Работники своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. Профком:

7.4.1. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогических работников.

7.4.2. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им зарплаты, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

7.4.3. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек работников учреждения, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

7.5. Стороны договорились:

7.5.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

7.5.2. Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель:

8.1.1. Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий, направленный на улучшение условий и охраны труда в организации, и обеспечивают его выполнение.

- 8.1.2. Общая сумма средств, направляемых на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должна составлять не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- 8.1.3. Проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
- 8.1.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и реализацию мероприятий по результатам СОУТ в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- 8.1.5. Информировывает работников о результатах специальной оценки условий труда путем ознакомления в письменной форме работника с результатами проведенной специальной оценки условий труда на его рабочем месте и дает работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда.
- 8.1.6. Приобретает и выдает работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами. Обеспечивает хранение, стирку, ремонт и замену ранее выданных средств индивидуальной защиты.
- 8.1.7. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу, работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.
- 8.1.8. Обеспечивает стажировку работников и проверку знаний ими требований охраны труда.
- 8.1.9. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.
- 8.1.10. В соответствии с порядком, предусмотренным действующим трудовым законодательством, информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомят с отчетом о проведении специальной оценки условий труда, обеспечивают средствами индивидуальной защиты.
- 8.1.11. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.1.12. Организует контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
- 8.1.13. Не реже одного раза в полгода проводит под подпись с работниками инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения.
- 8.1.14. Осуществляет проверку знаний по охране труда у работников.
- 8.1.15. Осуществляет организацию проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.
- 8.1.16. При составлении графиков прохождения периодических медицинских осмотров предусматривает их проведение в рабочее время, а при невозможности – в нерабочее время с предоставлением другого времени отдыха.

- 8.1.17. Обеспечивает проведение в установленном порядке вакцинации работников.
- 8.1.18. Обеспечивает наличие в каждом здании аптек, укомплектованных изделиями медицинского назначения, для оказания первой помощи пострадавшим.
- 8.1.19. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 8.1.20. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ), обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.
- 8.1.21. Обеспечивает обучение и повышение квалификации работников по охране труда и членов комиссии по охране труда, создает им необходимые условия для работы.
- 8.1.22. Организует в установленные сроки обучение и проверку знаний по безопасности труда специалистов и работников.
- 8.1.23. Создает необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:
- обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;
  - предоставляет для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 4 часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы;
  - освобождает от основной работы с сохранением заработной платы по основному месту работы на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.
- 8.1.24. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую аттестацию.
- 8.1.25. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8.1.26. Осуществляет принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.1.27. Обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.
- 8.1.28. Проводит обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.2. Профком:
- 8.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда через избранных в организации уполномоченных (доверенных лиц по охране труда профкома).
- 8.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушениями законодательства Российской Федерации об охране труда.
- 8.2.3. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда. Принимает участие в оценке профессиональных рисков через представителей выборного органа профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда профсоюза.

- Участвует в выработке профилактических мероприятий по снижению (исключению) профрисков.
- 8.2.4. Участвует в разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов об охране труда.
  - 8.2.5. Взаимодействует с государственными органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда в осуществлении контроля за условиями труда и правильностью предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.
  - 8.2.6. Направляет предложения представителям работодателя о замене СИЗ на другие (более удобные), обеспечивающие равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПП.
  - 8.2.7. Принимает участие в проведении проверок по обеспечению (применению) работников СИЗ и смывающими средствами.
  - 8.2.8. Проводит информационно-разъяснительную работу о необходимости применения СИЗ, последствиях неприменения СИЗ и актуальности правильного использования СИЗ.
- 8.3. Работник обязан:
- 8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.
  - 8.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы.
  - 8.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.
  - 8.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты.
  - 8.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
  - 8.3.6. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.
  - 8.3.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- 8.4. Работник имеет право:
- 8.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
  - 8.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
  - 8.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

- 8.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.
  - 8.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.
  - 8.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.
  - 8.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.
  - 8.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.
  - 8.4.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.
  - 8.4.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
  - 8.4.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.
- 8.5. Стороны договорились:
- Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

- 9.1. Работодатель:
- 9.1.1. Осуществляет постоянную заботу и поддержку, проявляет внимание к пенсионерам, ветеранам и инвалидам, ранее работавшим в дошкольных образовательных организациях.
  - 9.1.2. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и Положения об оплате труда работников Учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа, в пределах средств фонда оплаты труда.
  - 9.1.3. В связи с профессиональными праздниками – размер выплаты определяется исходя из наличия средств.
  - 9.1.4. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального

размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

- 9.1.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством.
- 9.1.6. Работникам, имеющим родственника – инвалида 1 группы (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры), предоставляется 1 календарный день в месяц без сохранения заработной платы для ухода за ним, при условии предоставления документов, подтверждающих родственные отношения и наличие инвалидности.
- 9.1.7. Работникам (если работники не находятся в очередном отпуске или отсутствуют по причине временной нетрудоспособности) на основании соответствующего документа по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5-ти календарных дней подряд по случаю смерти мужа, жены, родителей мужа (жены), близкого родственника (матери, отца, отчима и мачехи (при наличии брачного свидетельства у родителей), брата, сестры, детей (в том числе усыновленных), усыновителя, опекуна, попечителя.
- 9.1.8. Работникам, имеющим детей - призывников, по заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком 1 календарный день в день отправки призывника на военную службу.
- 9.1.9. По личному заявлению работника и при предъявлении подтверждающих документов из военкомата работодатель предоставляет работнику 1 календарный день без сохранения заработной платы в день убытия супруга/сына для участия в специальной военной операции и 1 календарный день в день прибытия супруга/сына из зоны проведения специальной военной операции
- 9.1.10. Работникам, вступающим в брак впервые, предоставляется по их желанию отпуск без сохранения заработной платы до 3-ти календарных дней.
- 9.1.11. На основании письменного и согласованного заявления работника сохраняет за ним среднюю заработную плату при прохождении диспансеризации:
- на один рабочий день один раз в три года;
  - на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в следующем абзаце);
  - на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.
- Работник обязан представить специалисту по кадрам справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.
- 9.1.12. Содействует иммунизации, вакцинопрофилактике работников.
- 9.1.13. Оказывает работникам материальную поддержку через выплаты материальной помощи на оздоровление, ритуальные услуги, связанные с похоронами близких родственников и другие цели по заявлению работника и ходатайству профсоюзной организации.

9.2. Профком:

- 9.2.1. Обеспечивать социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот, защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников образования области в судах различных инстанций, при необходимости направляет обращения в прокуратуру, инспекцию труда по вопросам, связанным с соблюдением трудового законодательства, охраны труда в области образования, прав профсоюза.
- 9.2.2. Вносить предложения:
- об улучшении жилищных условий работников, в том числе за счет предоставления долгосрочных ссуд, кредитов, займов;
  - о предоставлении в установленном порядке работникам, стоящим на учете и являющимися нуждающимися в улучшении жилищных условий, безвозмездных субсидий на строительство или покупку жилья;
  - о выделении в муниципальных бюджетах средств для организации санаторно - курортного лечения и отдыха работников Учреждения и их детей.
- 9.2.3. Оказывать содействие и помощь работникам в случае проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях.
- 9.2.4. Оказывать материальную поддержку молодым педагогам, малообеспеченным и многодетным семьям и другим категориям работников учреждения.
- 9.2.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).
- 9.2.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.
- 9.3. Стороны пришли к соглашению:
- 9.3.1. Не допускать снижения достигнутого уровня социальных гарантий для работников образовательных организаций, в том числе в части предоставления мер социальной поддержки по оплате за жилую площадь, отопление и освещение в сельской местности, поселках, отнесенных к категории городских населенных пунктов, и иных льгот с учетом действующего законодательства.
- 9.3.2. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в учреждении, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в учреждении, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.
- 9.4. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ
- 9.4.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:
- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

9.5. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

9.5.1. Для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

9.5.2. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время

## **Х. Права и гарантии деятельности Профсоюза**

11.1. Работодатель:

10.1.1. Соблюдает права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ). Не допускает ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

10.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям,

- обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы.
- 10.1.3. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам
  - 10.1.4. Включает членов Профкома в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и других.
  - 10.1.5. Освобождает членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, в объеме не менее 4 часов в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период заработной платы по основному месту работы.
  - 10.1.6. На основании письменных заявлений членов профсоюза осуществляет перечисление членских профсоюзных взносов на соответствующий расчетный счет Территориальной организации профсоюза согласно графику выплаты зарплаты.
  - 10.1.7. Ежеквартально знакомит Профком с анализом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о ее итогах.
  - 10.1.8. Обеспечивает беспрепятственное посещение представителями профсоюзных органов производственных помещений, зданий и сооружений, рабочих мест членов профсоюза, а также объектов санитарно-бытового назначения для реализации предоставленных профсоюзом прав и уставных задач.
- 11.2. Профком:
- 10.2.1. Предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
  - 10.2.2. Выступает инициатором заключения соглашений, коллективного договора. Обеспечивает участие в этой работе представителей работников.
  - 10.2.3. Представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, перед работодателем, в судебных органах, в общественных объединениях и иных организациях.
  - 10.2.4. Представляет интересы работников независимо от членства в профсоюзе при разрешении коллективных трудовых споров по вопросам установления или изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.
  - 10.2.5. Представительство интересов работников осуществляется профсоюзом в следующих формах:
    - обязательное участие выборного профсоюзного органа;
    - согласие или согласование;
    - с учетом мнения или учитывая мотивированное мнение выборного профсоюзного органа.
  - 10.2.6. Представляет интересы всех работников в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора.

- 10.2.7. В установленном законодательством порядке осуществляет контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, оказывает содействие в организации медико-санитарного обеспечения работников.
- 10.2.8. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, организует работу уполномоченных лиц по охране труда.
- 10.2.9. В установленном порядке осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.
- 10.2.10. Осуществляет защиту интересов работников вне зависимости от членства в профсоюзе.
- 10.2.11. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.
- 10.2.12. Из средств первичной профсоюзной организации учреждения оказывает материальную помощь членам профсоюза.
- 10.2.13. Содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.
- 11.3. Стороны договорились:
  - 10.3.1. Проводить переговорную кампанию в рамках социального партнерства в соответствии с действующими нормативными актами.
  - 10.3.2. Организовывать работу двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организации.
  - 10.3.3. Принимать профилактические меры по предотвращению коллективных трудовых споров (конфликтов) в организации.
  - 10.3.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам трудовых отношений, совершенствования законодательства о труде и социальном партнерстве, в том числе по вопросам и проблемам, включенным в настоящий коллективный договор.
  - 10.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, для участия в работе выборных органов с сохранением среднего заработка.
  - 10.3.6. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза в соответствии с пунктами 8,10 части 1 статьи 81 ТК РФ, если это закреплено в коллективном договоре организации
  - 10.3.7. Включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления.
  - 10.3.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок и др.) для лиц, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей профсоюзных организаций с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

- В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменением существенных условий труда для них производится без согласия профсоюзных органов.
- 10.3.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации организации или совершением работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.
- 10.3.10. Перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
- 10.3.11. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации с сохранением социальных гарантий и льгот, действующих в образовательной организации, территории.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

- 11.1. Стороны договорились, что:
- 11.1.1. Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.1.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.1.3. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.
- 11.1.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.1.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.1.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.1.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

## **XII. Порядок рассмотрения споров**

- 12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 12.2. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд.
- 12.3. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено  
печатью 17 (ДВАДЦАТЬ СЕМЬ) листов  
заведующий МБДОУ № 4 «Светлячок» п.  
Красная Горбатка А.Н. Дючкова

