

От работодателя:  
Заведующий муниципальным  
бюджетным дошкольным  
образовательным  
учреждением «Детский сад  
«Малыш»  
Костокова А.Н. *Жосир*  
«25» октября 2022г.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного учреждения  
«Детский сад «Малыш»  
Бабурина Н.Е. *Н.Е.*  
«25» октября 2022г.

**Коллективный договор**  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад «Малыш»  
на 2023 – 2026 год

## 1.Общее положение

1.1. Настоящим коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном учреждении «Детский сад «Малыш».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации Трудовым кодексом (далее -ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (далее — Федеральный закон № 273 — ФЗ), отраслевым соглашением по организации находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; отраслевым региональным и территориальным соглашениями, регулирующими социально- трудовые отношения в системе образования, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее организация) и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Костюковой Анны Николаевны (далее — работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя-первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Бабуриной Надежды Евгеньевны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации);
- для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях,

установленных выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует по 31.10.2026 включительно.

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.7. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.9. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношении в образовательной организации, и не позднее 5 рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивирующий ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора) принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течении 5 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации предоставляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении

коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (ст 30 ТК РФ).

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом). Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства, предусмотренных ст. 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.11. В соответствии с действующим законодательством (54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения коллективного договора на общем собрании не реже одного раза в год.

1.13. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организации непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения (либо согласование) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственной частью второй ст. 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию муниципальное бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Малыш» единственным полномочным представителем работников образовательной организации, как представляющую интересы всех или большинства работников организации.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью. Положение коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 3 дней после его подписания.

## **2. Гарантии при заключении, изменения и расторжения трудового договора**

2.1. Содержание трудового , порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового договора распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашением и настоящим коллективным договором.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и издания приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Кроме случаев, предусмотренных ст.70 ТК РФ не устанавливается испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестационную в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель

обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

-Изменения трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по причинам связанными с изменениями организационных или технологических условий труда.

- Изменения условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

-Работодатель обеспечивает современное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

-Работодатель не в праве требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.6.Работодатель обязуется:

2.6.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ, принимая решения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации.

2.6.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

Изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартам, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательном порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или

работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.6.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность.

2.7. Объем учебной нагрузки (ставки) педагогических работников устанавливается исходя из обеспеченности кадрами, других условий работы в ДОО.

-Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки(ставки) не может быть уменьшен в течении учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев сокращения групп.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется:

-предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизации, ликвидацией учреждения не менее чем за 3 месяца;

-сообщать выборному органу первично профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников- не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать новое штатное расписание, информацию об основных изменениях штатного расписания, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

Массовым является увольнение 10 и более процентов от общего числа работников организации в течении 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что при определении квалификации при сокращении численности или штата дополнительным показателем квалификации считать наличие у работника государственных (или ) ведомственных наград в связи с его профессиональной деятельностью.

Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

-лица, которые наряду с основной работой выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу.

-Предпенсионного возраста;

-одинокие матери, воспитывающие ребенка до 18 лет;

-родители имеющие ребенка инвалида;

2.11. Лицам получившие уведомление об увольнение по сокращению численности или штата работников (п 2 ст. 81 ТК РФ) предоставляется свободное от работы время ( не менее 4 ч в неделю) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Работникам уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставляется преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления вакантных рабочих мест.

2.13. Расторжение трудового договора по ст.288 ТК РФ с беременно женщиной, с женщиной имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка -инвалида до 18 лет, являющим единственным кормильцем ребенка-инвалида, ребнка до трех лет в семье,воспитывающейтрех и более малолетних дете, если другой родитель(иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

2.14. В случае увольнения работника, на период отсутствия был заключен договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствующего работника.

2.15. При желании работника работать по совместиельству,преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.16. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, по мимо оснований предусмотренных ст.80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.17. Выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка выплачивается работнику, при наличии фонду оплаты труда, в случае расторжения трудового договора в связи с:

-отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой ст 77 настоящего кодекса);



-призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой ст 83 настоящего Кодекса);

-отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст 77 настоящего Кодекса);

-признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса).

### **3.Рабочее время и время отдыха**

3.1. В соответствии с требованием трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписаний занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Работникам, занятым на рабочем месте с вредными условиями труда или опасными условиям труда определяемыми по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, если это определено картой специальной оценки труда.

3.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в каждом отдельном случае, с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

3.4. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.

3.6. Администрация в праве привлекать педагогических работников к

дежурствам по ДООУ. При составлении графика дежурств работников, учитывается сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная и непрерывная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. По желанию работника, работающего в выходные дни или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Другой день отдыха предоставляется на основании письменного заявления работника по согласию с работодателем и оформляется приказом работодателя. Дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни предоставляются в течении года, в котором имело место работа в выходной или праздничный день. В исключительных случаях по согласованию сторон данные дни могут перенесены на следующий год. По желанию педагогического работника, работающего в выходные дни или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлена оплата из стимулирующего фонда

3.8. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством или стимулирующим фондом. К сверхурочной работе запрещается привлекать беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет и другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. При наличии средств экономии по фонду оплаты труда все часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере.

3.9. В течении 8-часового рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами Внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течении рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться.

3.10. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормативной работы организации и сложившихся семейных обстоятельств работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до

сведения всех работников не позднее за две недели до начала календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. В случае отзыва работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожелания работника: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ. В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

3.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском при беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник желает разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачивается в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользуемый отпуск при увольнении работника.

3.12. Педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком на один год:

- Работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели.
- Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
- По заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на

число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

– До истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе.

– По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев.

– По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.13. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации отпуска без сохранения (либо с сохранением при наличии средств экономии) заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей -первоклассников в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания детей — 3 календарных дня;
- бракосочетания работника — 2 календарных дня;
- похорон близких родственников — 3 календарных дня.

3.14. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст.128 ТК РФ, при этом работодатель предоставляет время для нахождения в пути к месту события и обратно.

3.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцать лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.16. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работник по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работникам, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям

труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, определенным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней (если это определено картой специальной оценки условий труда).

#### **4. Оплата труда работников**

4.1 . При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется с учетом трудового законодательства и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку платы, без учета компенсации, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исключением трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсации, премии, стимулирующих и социальных выплат;

- выплата стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты);

- председатель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссии образовательного учреждения для принятия решений об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца. В случае задержки заработной платы на срок 15 дней и более работник, известив работодателя в письменной форме, в праве приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы. Изменения сроков выплаты заработной платы производятся по соглашению сторон.

4.3. В случае задержки работодателем установленного настоящим договором срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (9ст. 236 ТК РФ).

4.4. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплачиваемой заработной платы, с указанием всех ее составных частей и произведенных из нее удержаний не позднее дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения

(согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ).

4.5. При совпадении дня выплат с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производят на кануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

4.6. Размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации.

4.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда определенной локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в повышенном размере до 10% по сравнению с окладом (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. За работниками сохраняется заработная плата в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника;
- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации и в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- в день вызова работника в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

4.10. Срок выплаты ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о двух и более профессиональных образованиях устанавливается с момента получения документа о последнем образовании (если во время получения нескольких профессиональных образований не прерывалась трудовая деятельность).

4.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда. Доплата за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовой договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, не включается в состав МРОТ.

## **5. Дополнительное профессиональное образование работников**

5.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

5.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель не вправе обязывать работника осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

5.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставления ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

5.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего по программам бакалавриата, специалиста, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам) предоставляется работодателем в порядке, предусмотренном (ст. 173-177 ТК РФ).

5.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

5.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по

направлению работодателя для нужд образовательной организации.

5.8. В случае получения работником уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения промежуточной аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

## **6. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

6.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной педагогической поддержки молодых специалистов и т.д.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

6.2.2. При рассмотрении вопроса о предоставлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации организации один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6.2.4. Квалификационные категории, присвоенные работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитывать в течении срока их действия в том числе:

-при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, или в связи с выходом на пенсию) в должность по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

-при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения) при условии, если аттестация этих работников осуществляется в соответствии



с Порядком проведения аттестации.

## **7. Гарантии, связанные с переводом на временную дистанционную работу**

7.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств(случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления при этом согласие работника на такой перевод не требуется.

7.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

7.3. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительность рабочего времени и норм выплачивается в полном объеме.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Стороны совместно обязуются:

8.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственной травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно- профилактических и других), работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.1.3. Обеспечивать выборы представителей в формируемую на приоритетной основе комиссию по охране труда; работу комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса; своевременное расследование несчастных случаев.

8.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделить средства на обучение по охране труда, проведении специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования.

8.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведения специальной оценки условий труда.

8.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.7. Разработать и утвердить с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая 221, абзац четвертый части второй 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.2.10. Обеспечивать прохождение работникам обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставить работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

8.2.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно- бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации оборудования и механизмов образовательной организации, в том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.2.12. Обеспечивать наличие аптечек первой помощи работникам.

8.2.13. Проводить расследование и учёта несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.14. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя среднего заработка.

8.3. Работник обязуется:

8.3.1. Соблюдать требования по охране труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя (заместителя руководителя) либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (в том числе отравления).

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.4.1. Организовать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.4.2. Обеспечить участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссии:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.4.3. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности членам профсоюза**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение (согласовывать) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и

настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.4. Председателю первичной профсоюзной организации производить оплату в виде стимулирующих выплат за участи в работе комиссии.

9.5. Члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственных работ на условиях, предусмотренных трудовым коллективным договором с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренным законодательством.

9.6. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа считается значимой для деятельности организации(учреждения).

9.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе.

9.7.2. Предоставлять и защищать интересы и права членов Профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.7.3. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового договора.

9.7.4. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока действия.

## **10. Заключительное положение**

10.1. Стороны вместе разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий период.

10.2. Работодатель размещает в течении десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (дополнения) копию коллективного договора со всеми изменениями, со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.3. В соответствии с частью четвертой ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

10.4. При смене формы собственности образовательной организации

коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.5. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

10.6. Коллективный договор (изменения в коллективный договор) в течении семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

Зарегистрирован в ОДНУ в  
Ремзавском р-не 24.10.2023  
Ремзавский № 15-к

Народный



Мер Л.Е. Морозов

В документе пронумеровано  
прошнуровано и скреплено  
печатью 21 листа (листов)  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад «Малыш»  
Кашин А.Н. Костюкова