

## Коллективный договор

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

г. Мончегорска

на 2023-2025 годы

От работодателя:  
заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 комбинированного вида»




Захарова Н.В.

(подпись)

«08» декабря 2022

М.П.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 комбинированного вида»

 Сидорова Е.В.  
(подпись)

«08» декабря 2022

Настоящий коллективный договор принят общим собранием (конференцией) работников  
Протокол от «08» декабря 2022 № 4

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Регистрационный № 158 / 2022 от « 09 » 12 2022 г.



М.П.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида» (далее МАДОУ № 9) заключаемый с целью определения взаимных обязательств администрации и работников в сфере социально-трудовых отношений, созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы МАДОУ, его долгосрочному поступательному развитию.

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Предметом настоящего договора является установление дополнительных по сравнению с законодательством РФ обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) (ст.40 ТК РФ);
- работодатель в лице его представителя – заведующий МАДОУ № 9 (далее – работодатель);

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Стороны договорились, что договор вступает в силу с 01.01.2023 и действует в течение 3-х лет (ст.43 ТК РФ). Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, достигаемому в результате проведения коллективных переговоров. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Подписанный сторонами, Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАДОУ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им досрочного выхода на пенсию;
- Ежегодный график отпусков работников МАДОУ № 9;
- другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через первичную профсоюзную организацию:

- учет мотивированного мнения профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Кроме вышеперечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.17 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и уставом МАДОУ.

3.1.2. Для женщин работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36 часовая рабочая неделя. (ст.320 ТК РФ).

3.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. (ст. 91 ТК РФ)

3.1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) (ст. 333 ТК РФ), для педагогических работников установлена в Приказе Минобрнауки России от 24.12.2010 N 2075, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает в себя преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом работы. Конкретная продолжительность рабочего времени определенных категорий педагогических работников установлена в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда. Так, установлена продолжительность рабочего времени:

- воспитатели не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;
- педагог-психолог не более 36 часов в неделю
- учитель-логопед, учитель-дефектолог не более 20 часов в неделю.

3.1.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей опекуна, попечителя;
- имеющим, ребенка до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.6. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ с письменного согласия работника и учетом мнения первичного профсоюзного органа образовательного учреждения по письменному приказу (распоряжению) руководителя МАДОУ с оплатой не менее чем в двойном размере или с согласия работника о предоставлении ему другого дня отдыха.

3.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

3.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 123, 124, 125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможности предоставления ему работы по его должности, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Компенсации подлежат дни неиспользованных отпусков за предыдущие годы.

3.1.10. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска составляет:

- для педагогических работников: воспитателей, музыкальных руководителей, инструктора по физвоспитанию, педагога психолога, учителя-логопеда, учителя дефектолога – 66 календарных дней (42 календарных дня основного отпуска ст. 334 ТК РФ и 24 календарных дня дополнительного отпуска ст. 321 ТК РФ);
- для медицинских работников: старшая медсестра, патронажная медсестра, медсестра по массажу, физиомедсестра – 52 календарных дня; (28 календарных дней основного отпуска ст. 115 ТК РФ, 24 календарных дня дополнительного отпуска ст. 321 ТК РФ);
- для младшего обслуживающего персонала: младшие воспитатели, уборщик служебных помещений, сторожа, рабочие по комплексному обслуживанию зданий, дворник, сторожа, кастелянша, кладовщик, делопроизводитель, повара, шеф-повар, рабочая по кухне, операторы стиральных машин – 52 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска ст. 115 ТК РФ и 24 календарных дня дополнительного отпуска ст. 321 ТК РФ);
- заместитель заведующего по АХР – 52 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска ст. 115 ТК РФ и 24 календарных дня дополнительного отпуска ст. 321 ТК РФ);
- заместителя заведующего по УВР – 66 календарных дней (42 календарных дня основного отпуска ст. 334 ТК РФ и 24 календарных дня дополнительного отпуска ст. 321 ТК РФ);
- заведующего МАДОУ - 66 календарных дней (42 календарных дня основного отпуска ст. 334 ТК РФ и 24 календарных дня дополнительного отпуска ст. 321 ТК РФ).

3.1.10. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (суббота и воскресенье);
- праздничными нерабочими днями являются:
  - 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
  - 7 января - Рождество Христово;



23 февраля - День защитника Отечества;  
8 марта - Международный женский день;  
1 мая - Праздник Весны и Труда;  
9 мая - День Победы;  
12 июня - День России;  
4 ноября - День народного единства.

- выходные дни, согласно Постановлению Правительства РФ «О переносе выходных дней»;  
- ежегодные отпуска (ст.107 ТК РФ).

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня. Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной базовый оклад) (ст. 112 ТК РФ).

3.1.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– председателю ППО 1 календарный день за счет средств учреждения (с целью активизации профсоюзной и общественной работы).

3.2.2. Предоставить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставить 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, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работодатель обязан (по согласованию) освободить работника от работы на день (дни) для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления (ст.185.1 ТК РФ)

3.2.3. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК РФ).

3.2.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,



полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.2.5. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.2.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.2.7. Время перерывов для отдыха и питания, время отдыха и питание работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и Графиком рабочего времени и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для приема пищи невозможно, работодатель обязан обеспечить условия для приема пищи в рабочее время (воспитатели, сторожа). ч. 3 ст.108 ТК РФ., Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Специально отведенное и оборудованное помещение для отдыха и приема пищи расположено на 1-м этаже дошкольного учреждения.

### **3.3. *Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее ППО) обязуется:***

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.3.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

4.1.1. Оплата труда работников МАДОУ производится на основании Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников МАДОУ № 9, разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

4.1.2. Оплата труда работников производится также согласно Постановлению администрации г. Мончегорска Мурманской области от 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений г. Мончегорска с изменениями и дополнениями.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада( должностного оклада , ставки заработной платы);
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

4.1.3. Размеры окладов работников учреждения по должностям работников образовательных учреждений и должностям служащих (на основе отнесения их к

соответствующим профессиональным квалификационным группам, далее - ПКГ) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения по уровню ПКГ на основе минимальных размеров окладов.

#### **4.1.4. В МАДОУ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:**

- за квалификационный уровень соответствующей ПКГ;
- за квалификационную категорию;
- за сложность и интенсивность педагогической работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента) устанавливаются к минимальному размеру оклада и образуют должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы), стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному должностному окладу.

При применении повышающих коэффициентов должностной оклад рассчитывается как сумма минимального размера оклада и величин выплат повышающих коэффициентов.

#### **4.1.5. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:**

Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к минимальному размеру оклада (должностного оклада). Районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются к заработной плате.

#### **4.1.6. Выплаты работникам МАДОУ за труд в особых условиях.**

Выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных или опасных работах и на работах с иными особыми условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- на тяжелых, вредных или опасных работах - до 12 % от минимального размера оклада работника;
- на работах с иными особыми условиями труда - до 24 % от минимального размера оклада работника.

Выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и времени фактической занятости на этих рабочих местах.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплаты работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями применяются в соответствии с действующим законодательством:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством.

#### 4.1.7. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается работнику учреждения при выполнении работ различной квалификации в размере до 100% от минимального размера оклада (должностного оклада) работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема работ различной квалификации.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей) в размере до 100% от минимального размера оклада (должностного оклада) работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания в размере до 100% от минимального размера оклада (должностного оклада) работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 100% от минимального размера оклада (должностного оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100% от минимального размера оклада (должностного оклада) отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. С учётом желания работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

##### Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх минимального размера оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх минимального размера оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части минимального размера оклада (должностного оклада) сверх минимального размера оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части минимального размера оклада (должностного оклада) сверх минимального размера оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, указанная работа компенсируется ему предоставлением

другого дня отдыха или, по обоюдному согласию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, и с его письменного согласия, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда работников учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

#### **4.1.8. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений:**

В учреждение устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

##### Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу - молодому специалисту;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

##### Премии:

- за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

4.1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

4.1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка: **10** и **25** числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст.136 ТК РФ).

Для лиц принятых на работу, после отпуска, первая часть заработной платы выплачивается через полмесяца с момента оформления на работу ( не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена - **1** и **16** числа).

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 листа утверждается работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. (ст.136 ТК РФ).

#### **4.3.Работодатель обязуется обеспечивать:**

##### **4.3.1.Извещение в письменной форме каждого работника:**

о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику;

о размерах и основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.2.Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

4.3.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику – выплачивается вся сумма задолженности с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.3.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, или представителю работодателя (статья 157 ТК РФ).

4.3.5.Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.4. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны договорились, что работодатель:

### **5.1. В МАДОУ существует гибкая система стимулирования работников:**

- Благодарность управления образования администрации г. Мончегорска (по ходатайству дошкольного учреждения);
- Благодарственное письмо администрации г. Мончегорска (по ходатайству дошкольного учреждения);
- Грамота управления образования администрации г. Мончегорска (по ходатайству дошкольного учреждения);

- Почетная грамота управления образования администрации г. Мончегорска (по ходатайству дошкольного учреждения);
- Почетная грамота администрации г. Мончегорска (по ходатайству дошкольного учреждения);
- Нагрудный знак «За усердие и пользу» (по ходатайству дошкольного учреждения);
- Нагрудный знак «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования» (по ходатайству дошкольного учреждения);
- Грамота Министерства образования и науки Мурманской области (по ходатайству дошкольного учреждения);
- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ (по ходатайству дошкольного учреждения);

5.2. Выплачивать **единовременное пособие** в размере **3-х должностных окладов, но не более 16-ти тысяч рублей**, педагогическим работникам образовательного учреждения **при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости** (при условии наличия стажа педагогической работы 25 лет более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата пособия производится при окончательном расчете. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется. При увольнении пенсионера повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

5.3. Работникам МАДОУ награжденным нагрудным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования» производится **единовременная выплата** в размере **3-х тысяч рублей** к Дню учителя.

5.4. Молодому специалисту - педагогическому работнику при устройстве на работу впервые, а также получившим среднее или высшее профессиональное образование без отрыва от производства выплачивается **единовременное денежное пособие в размере 6-ти должностных окладов, но не более 20 тысяч рублей** на хозяйственное обзаведение. Если педагог- молодой специалист трудоустроен в муниципальную организацию, осуществляющую образовательную деятельность не на полную ставку заработной платы (0,33; 0,5; 0,75; и т.д.) выплата единовременного пособия производится из расчета должностного оклада пропорционально занимаемой ставке заработной платы и отработанного времени. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не распространяется.

5.5. Молодому специалисту - педагогическому работнику в течение первых 3-х лет работы в образовательном учреждении устанавливается **ежемесячная надбавка в размере 20% от должностного оклада**. Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

5.6. Педагогическим работникам и руководителям муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, ежегодно выплачивается **разовая материальная помощь в размере 1-го должностного оклада, но не более 5-ти тысяч рублей**, по заявлению работника на основании приказа руководителя МАДОУ. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется

5.7. Медицинским работникам ДОУ ежегодно выплачивается **единовременная материальная помощь:**

- в размере **0,6 должностного оклада** к отпуску по заявлению работника на основании приказа руководителя ДОУ;
- в размере **0,4 должностного оклада** по заявлению работника на основании приказа руководителя ДОУ;

5.8. В случае смерти работника или близких родственников (отца, матери, детей, бабушки, дедушки, родных братьев и сестер) по личному заявлению родственников или работника выплачивается **материальная помощь** в размере **3-х тысяч рублей** за счет средств учреждения.

5.9. Для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (за пределами Мурманской области), работникам учреждения предоставляется внеочередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных

дней). При наличии двух и более детей отпуск для указанных целей предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

5.10. В соответствии со ст.33 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях ...» работникам учреждения, а также совместно проживающим с ними неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, а также детям, обучающиеся на очной форме обучения в образовательных учреждениях, до 18 лет) один раз в два года оплачивается в пределах территории РФ стоимость проезда любым транспортом, в том числе и личным (за исключением такси) к месту отпуска и обратно и провоз багажа весом до 30 кг.

5.11. Оплачивать проездные документы детям сотрудников в случае, если они выехали в отпуск или возвращаются в разные сроки с родителями, при условии льготного отпуска работника.

## **6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.**

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

### **6.1.Работодатель обязуется обеспечить:**

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда, соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.3. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.5. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №766Н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», вступает в силу с 01.09.2023).

6.1.6. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.1.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, 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.

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет



собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

6.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

6.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.16. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.1.17. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, 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.

6.1.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

6.1.20. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ,

6.1.21. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов,

6.1.22. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.1.23. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.24. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.1.25. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.1.26. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.27. Создать условия для профилактики гриппа и ОРВИ: вакцинация, масочный режим, занятия физической культурой (посещение бассейна, лыжные прогулки, коллективные походы в летне-осенний период), прием витаминно-минеральных комплексов.

6.1.28. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.1.29. Вносить в органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

- 6.1.30. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, Постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.
- 6.1.31. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.
- 6.1.32. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.
- 6.1.33. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.
- 6.1.34. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.
- 6.1.35. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения.
- 6.1.36. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.
- 6.1.37. Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции, несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности в дошкольной организации.

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.1.2. ППО осуществляет в установленном порядке контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не зачисляются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывание его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (статья 373 ТК РФ).

7.1.5. Работодатель обязан предоставить ППО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.1.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п. 3. и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.1.9. Работодатель представляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

7.1.10. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ);

7.1.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- перевод на другую работу по медицинским показателям (ст.72 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ)
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.ст. 135,144,147 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст.180 ТК РФ);
- подготовка и переподготовка, повышение квалификации кадров (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- разработка и принятие Положения о порядке установления надбавок и доплат
- стимулирующего характера из фонда материального стимулирования и инновационной поддержки;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые
- интересы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

8.1.2. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.3. Осуществлять контроль, за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.1.4. Осуществлять контроль, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.1.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.1.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений. (ст. 195 ТК РФ).

8.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским комитетом профсоюза (управления образования).

8.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

8.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.13. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.1.15. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.1.3. Рассматриваются в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

9.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 и действует в течение 3-х лет .

9.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

---