

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 439 г. Челябинска»  
454015, Челябинская область, г. Челябинск, ул. Шагольская, 2-я, 38а,  
тел./факс: (351) 283-76-09, 737-43-22, E-mail: [mdou439@mail.ru](mailto:mdou439@mail.ru)

---

Представитель Работодателя:

Заведующий МБДОУ  
«ДС № 439 г. Челябинска»

  
К.В. Касьян



Представитель Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «ДС № 439 г. Челябинска»  
А.Р. Мифтахова



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 439 г. Челябинска»  
на 2026 – 2028 гг.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

---

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду

---

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 439 г. Челябинска»  
454015, Челябинская область, г. Челябинск, ул. Шагольская, 2-я, д. 38а,  
тел./факс: (351) 283-76-09, 737-43-22, E-mail: mdoudc439@mail.ru

---

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 439 г. Челябинска»

### I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 439 г. Челябинска» (далее - Учреждение).

2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- законодательные и иные нормативные правовые акты;

- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, если они не противоречат Конституции РФ.

3. Согласно статье 27 ТК РФ коллективный договор считается одной из форм социального партнерства.

4. Сторонами коллективного договора являются работодатель Учреждения, представленный в лице заведующего Касьян Ксении Владимировны, именуемый далее «Работодатель», и Работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 439 г. Челябинска», именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Мифтаховой Адили Рамазановны.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов и документов;

– в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

8. Работодатель знакомит работников с содержанием коллективного договора, как и с его изменениями, в течение 14 дней с момента подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

9. Изменения и дополнения в коллективном договоре могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

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

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

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

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

14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

16. Действие Коллективного договора с 29.01.2026 по 29.01.2029, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

## II. Трудовой договор

19. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя () в соответствии с ч. 1 ст. 67 ТК РФ, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

20. Содержание трудового договора определяется в соответствии со статьей 57 ТК РФ, с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а также с учетом положений настоящего договора, Устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.

21. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

– медицинскую книжку с результатами прохождения предварительного медицинского осмотра.

22. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

23. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

24. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

25. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

26. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

27. При заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с воспитателями и педагогическими работниками администрация Учреждения руководствуется разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11.04.2018г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза).

28. Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

29. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

30. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

31. В условии трудового договора включен пункт испытания, с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

32. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

33. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МБДОУ, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

34. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации).

35. Объем педагогической работы педагогическим работникам и работникам младшего обслуживающего персонала (МОП) в Учреждении устанавливается работодателем согласно тарификации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

36. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

37. Уменьшение или увеличение объема работ для педагогических работников и младшего обслуживающего персонала Учреждения в течение учебного года работодателем, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
  - в указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

38. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен

быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

39. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

40. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

41. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением административно-управленческого персонала.

### III. Рабочее время и время отдыха

42. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

43. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала Учреждения, младших воспитателей устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

44. Для педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

45. Конкретная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности в соответствии с приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»:

- старших воспитателей, а также воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю;

- воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю;

- педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

46. Ненормированный рабочий день может быть установлен для работников Учреждения в соответствии с условиями трудового договора.

47. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

48. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

49. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

50. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### ИЛИ

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной 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.

51. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома.

52. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

53. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

54. Работодатель не допускает к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

55. Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;

- женщин, у которых дети в возрасте до 3 лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы.

Работники, указанных категорий, предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

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

57. Во время ремонта в Учреждении педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

58. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

59. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

60. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам - 42 дня, педагогическим работникам, работающим с детьми ОВЗ - 56 дней.

61. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

62. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии с ст. 124, 125 ТК РФ.

63. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

64. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы –

в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения 6 месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

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

66. Работодатель обязуется:

1) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

2) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

3) предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарных дней работникам в возрасте до 18 лет в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

4) предоставлять удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам с инвалидностью в размере 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

67. Профком обязуется:

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;

2) предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ;

3) вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

68. В соответствии со статьёй 128 ТК РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

69. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году в удобное для работника время предоставляется работникам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со статьёй 263 ТК РФ.

70. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы работников, и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

71. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «Об образовании в Российской Федерации»). Порядок и условия предоставления

длительного отпуска педагогическим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

#### IV. Оплата и нормирование труда

72. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

73. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 26 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (остаток) выплачивается 11 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

74. При выплате заработной платы расчётный листок работнику вручается лично, либо на основании письменного заявления на личную электронную почту работника с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

75. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

76. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Учреждения, трудового договора.

77. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством 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 заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в вредных условиях труда (по результатам СОУТ); за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты стимулирующего характера.

78. При определении в Учреждении размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение Профкома. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

79. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

80. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

81. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

82. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает следующие сроки:

– при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуге лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

– при награждении государственными наградами Российской Федерации субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

– другие случаи.

83. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

84. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

85. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами МБДОУ, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

86. Тарификация работников производится 1 раз в год перед началом учебного года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

87. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение 3 месяцев по ранее имевшейся квалификационной категории.

88. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Воспитатель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); старший воспитатель.
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); воспитатель.
Руководитель по физическому воспитанию	Воспитатель, преподаватель физкультуры (физ. воспитания), инструктор по физкультуре;
Музыкальный руководитель	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель,

	концертмейстер
Учитель-дефектолог Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, в специальных коррекционных образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.

89. Работодатель обязуется обеспечивать:

– выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);

– выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

90. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

– оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь работникам по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

– обеспечивает информационно-методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

91. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм 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)

92. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

93. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

94. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном

муниципальными правовыми актами города Челябинска, и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и в локальном акте Учреждения.

#### V. Социальные гарантии и компенсации

##### 95. Обязанности администрации:

1) разрабатывает прогноз занятости на 3 - 5 лет и согласовывает с профсоюзным комитетом, на его основании предусматривает переподготовку кадров и повышение квалификации. Особое внимание обращает на работников без образования;

2) обязуется доводить до сведения профкома не менее чем за 3 месяца информацию о закрытии групп с освобождением работников;

3) при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований оказывает материальную помощь работникам в соответствии с положением «Об оплате труда и стимулирующих выплатах».

4) работодатель ежемесячно перечисляет Профкому денежные средства в размере 1% на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Учреждении.

96. За педагогическими работниками сохраняется размер оплаты труда, с учетом имеющейся у них квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в следующих случаях:

– при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

– при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

– если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

1) учитель – воспитатель (независимо от типа в которой выполняется работа);

2) старший воспитатель, воспитатель – воспитатель, старший воспитатель;

3) руководитель физического воспитания - инструктор по физической культуре;

4) учитель-дефектолог, учитель-логопед – учитель-логопед, учитель-дефектолог;

5) учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) – музыкальный руководитель;

6) старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель – инструктор по физической культуре.

97. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случае выхода на работу по окончании длительной болезни на 14 календарных дней.

98. Работникам предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:

1) бракосочетание работника – 3 рабочих дня;

2) бракосочетание детей – 1 рабочий день;

- 3) родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- 4) смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- 5) переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- 6) проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день;
- 7) работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 день в квартал.

99. Работникам предоставляются свободные от работы дни с сохранением средней заработной платы и места работы (должности) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ:

- на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними мест работы (должности) и среднего заработка;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста сорока лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам.

100. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними мест работы (должности) и среднего заработка.

101. Работникам, переболевшим коронавирусной инфекцией COVID-19, предоставляются свободные от работы дни с сохранением средней заработной платы и места работы (должности) для прохождения углубленной диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.06.2021г. № 927 – на один рабочий день.

102. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

103. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

104. При увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости работнику может выплачиваться материальное вознаграждение при наличии средств.

105. Работникам, высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, до расторжения трудового договора предоставляется оплачиваемое время для поиска новой работы.

106. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые и педагогические обязанности, применяются поощрения. Виды поощрений устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

107. Работодатель создает условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом МДОУ (Педагогическим советом, Общим собранием работников). Вид ведомственной награды (орден, медаль, почетная грамота, нагрудный знак, почетное звание) определяется с учетом степени и характером заслуг лица, представляемого к награде.

## VI. Работа с молодежью

108. Приоритетным направлением в совместной деятельности Сторон является реализация молодежной политики:

- обеспечение защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, создание для них необходимых условий труда, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами при наличии экономии фонда оплаты труда;
- содействие карьерному росту молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе.

109. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы в первый год их работы в Учреждении;
- соблюдать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

110. Профком совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Учреждения.

## VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

111. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

112. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

2) работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

3) работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ, а также работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, работникам, получающим второе высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

4) в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет. Оценка профессиональной деятельности педагогов осуществляется аттестационной комиссией, формируемой в Учреждении. В состав комиссии включается председатель выборного профсоюзного органа.

По результатам аттестации на первую и высшую квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям проценты оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией на основании приказа Министерства образования и науки Челябинской области.

## VIII. Охрана труда и здоровья

113. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

114. Приказом по Учреждению на завхоза возложена ответственность за организацию работы по охране труда и соблюдению правил техники безопасности. Ответственный осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны

труда в учреждении, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев, в том числе, с обучающимися при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

115. Работодатель обязуется:

1) обеспечить в соответствии с п. 2 ч. 6 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» безопасные условия труда и обучения в соответствии с установленными нормами для сохранения жизни и здоровья обучающихся и работников организации, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

2) обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ;

3) обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;

4) обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также обезвреживающими средствами с учетом специальной оценки условий труда. Нормы выдачи СИЗ и смывающих средств установлены приказом Минтруда Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

5) обеспечить проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

6) соблюдать порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда (не реже одного раза в 5 лет), в соответствии в Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

7) обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»);

8) обеспечить проведение для работников обучения оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, проведение инструктажей по охране труда и требованиям безопасности труда, в том числе по новым правилам охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

9) обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- 10) проводить своевременное 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 действующим законодательством;
- 11) обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 12) создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета;
- 13) осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- 14) оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принять меры к их устранению;
- 15) обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28.01.2021г.;
- 16) оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения;
- 17) один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов;
- 18) производить ежегодный расчёт средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Ежегодно заблаговременно направлять учредителю мотивированную заявку на финансирование указанных мероприятий по охране труда;
- 19) обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;
- 20) обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 21) обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 22) обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 23) обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 24) обеспечить 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;
- 25) обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

26) обеспечить 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, имеющих 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;

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

28) приостановить при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, здания или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

29) обеспечить 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.

116. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю);

- повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

117. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

3) проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;

4) 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;

5) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6) незамедлительно извещать заведующего, заместителя заведующего, завхоза и старшего воспитателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы;

7) работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

118. Профком обязуется:

1) организовывать 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;

2) координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях;

3) содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда;

4) обеспечивать участие представителей Профкома Учреждения в комиссиях:

– по охране труда;

– по проведению специальной оценки условий труда;

– по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

– по расследованию несчастных случаев на производстве;

– по приемке учебных, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года;

– других комиссиях Учреждения.

5) оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях Учреждения;

6) оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;

7) 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 в органах управления организацией, в суде;

8) обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;

9) обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда Профкома в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

119. Стороны договорились о том, что:

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;

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

3) работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

– положение по оплате труда Учреждения (ч. 4, ст. 135 ТК РФ);

– тарификационные списки (ч. 4, ст. 135 ТК РФ);

– форма расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

– правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

– графики сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

– график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– перечень должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем (ст. 101

ТК РФ);

– правила и инструкции по охране труда (абз. 22 ч.2 ст. 212 ТК РФ);

– должностные инструкции;

– соглашение по охране труда;

– другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

4) работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

– введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);

– определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых работодателем в локальном нормативном акте (ч. 2 ст. 116 ТК РФ);

– установление конкретного размера повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);

– определение формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

– сокращение численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие сотрудника, являющегося членом профсоюза, занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения) (ч. 3 ст. 171 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3, 4 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
- установление нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

5) работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

В случае если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6) работнику, избранному председателем профсоюзного комитета может устанавливаться надбавка к должностному окладу в размере 10% при экономии фонда оплаты труда;

7) работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

8) председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета 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);

9) расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками — членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого она являются, а руководителей (из заместителей) выборных коллегиальных

органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 ТК РФ;

10) работодатель информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников;

11) работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

12) члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других;

13) работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

120. Стороны договорились:

1) создавать необходимые условия труда и содействовать занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников;

2) совместно проводить:

– конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования;

– конкурсы профессионального мастерства;

3) не допускать случаев направления работодателями педагогических работников организаций на курсы повышения квалификации без сохранения заработной платы и возмещения им расходов согласно законодательству РФ;

4) при проведении структурных преобразований в Учреждении не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников;

5) не проводить в течение учебного года в Учреждении организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года;

6) при проведении аттестации педагогических работников соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки.

#### Х. Обязательства профкома

121. Профком обязуется:

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 и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

2) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них сведений, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

3) совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

4) направлять Учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

5) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

6) осуществлять контроль за правильностью своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

7) участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других;

8) совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

9) осуществлять защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвовать в разработке и реализации политики занятости работников;

10) представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников;

11) содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения;

12) осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

#### XI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

122. Профсоюз осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

123. Работодатель обязан уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

124. О возможном массовом высвобождении работников работодатель обязан уведомить службу занятости района не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

125. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата

(п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

126. Преимущественное право на оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ (семейные – при наличие 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 работодателя трудовые увечья или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), имеют также: лица пред пенсионного возраста (работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года (и другие категории работников).

127. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время, не менее 4-х часов в неделю, с сохранением среднего заработка, для поиска нового места работы.

128. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

129. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру при расторжении трудового договора выплачивается выходное пособие в размере двукратной средней месячной заработной платы за исключением оснований:

- 1) соглашения о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ (соглашение сторон);
- 2) применения меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения;
- 3) расторжения трудового договора за виновные действия.

130. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

131. Стороны договорились, что:

- 1) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- 2) совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- 3) осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год;

- 4) рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 5) 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;
- 6) в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- 7) настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

### ХIII. Заключительные положения

132. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

133. Каждый принимаемый на работу в Учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

134. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до 3 лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

135. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

136. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

137. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

138. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

