

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 39» (МБДОУ «Д\с № 39»)

на 2024-2027 годы

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
«Д\с № 39»



Л.К. Черных

2024г.

МП

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательной  
организации

Т.В. Блинова

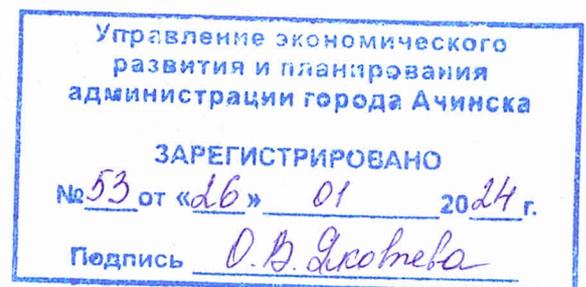
«08» 01 2024г.

Коллективный договор прошел уведомительную организацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

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

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

МП



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 39» (далее МБДОУ «Д/с № 39»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение города Ачинска по регулированию социально-трудовых отношений.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Д/с № 39» (далее - Организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Организации, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее Профком);
- работодатель в лице его представителя — заведующего Организацией (далее Администрация).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Профком представляет интересы работников Организации, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Администрация обязана ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Организации в течение 15 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

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

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

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путём изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.12. Стороны договорились, что 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 (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.15. Локальные нормативные акты Организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в лице их представителей.

1.18. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение комитета профсоюза МБДОУ «Д/с № 39»:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда.

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

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.21. Стороны определяют следующие формы управления Организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома, согласование;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития Организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.22. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы. Локальные нормативные акты Организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.23. В случае возникновения разногласий по принятию отдельных положений договора стороны составляют протокол.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57

ТК РФ, льготы и компенсации, объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, условия замещения временно отсутствующего работника в соответствии со ст. ст. 72.2 ТК РФ и др.

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

2.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. 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 работы или условий ее выполнения.

2.6. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из реализации программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Организации по согласованию с Профкомом. Верхний предел учебной нагрузки определяется Федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся, в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу, предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.7. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее

- Приказ № 1601);

- восстановление на педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы Организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.11. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же Организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций

предоставляется только в том случае если, педагоги, для которых данная Организация является основным местом работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.13. 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 п. 2, 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 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 с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.14. Организация обеспечивает защиту при обработке персональных данных сотрудников, в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77, 81, 83, 288, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с профсоюзным комитетом 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 Организации.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп. 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.3. 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 ст. 187 ТК РФ.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу в организации с успешным получением высшего, среднего и начального профессионального образования впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.5. При направлении в служебные командировки дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) оплачиваются в соответствии с Законом Красноярского края от 02.12.2015 № 9-3977 «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками, и при переезде на работу в другую местность».

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска в пределах фонда оплаты труда Организации ( Краевое отраслевое соглашение по регулированию социально- трудовых отношений, Территориальное отраслевое соглашение между администрацией города Ачинска Красноярского края и Ачинской территориальной (городской) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации);

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.8. Закреплению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступившие на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами в пределах общего фонда оплаты труда.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (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.

4.2. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Организации инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста ( за 2 года до пенсии);
- одинокие матери (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;
- работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

4.4.2. 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.

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

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников Организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. А также графиком работы учреждения, расписанием занятий на учебный год.

5.2. Для заведующего, заместителей заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для работников, чья работа непосредственно не связана с детьми - устанавливается рабочее время с 08:00 до 17:15 часов (понедельник, вторник, среда, четверг) и перерыв на обед 60 минут. В пятницу рабочий день таких работников составляет до 16:00 часов.

5.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ; приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Организации:

- педагог-психолог; воспитатель; старший воспитатель - 36 часов;
- инструктор по физической культуре – 30 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа;
- учитель – логопед; учитель – дефектолог - 20 часов.

5.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (п. 2.5 приложения № 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.6. Для категории работников, исполняющих должностные обязанности в соответствии с графиком сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени: учетный период один год. Порядок ведения суммированного рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ).

5.7. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением.

5.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам Организации и выплачиваются в соответствии со ст. 153 ТК РФ, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учётом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учётом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учётом всех видов выплат, установленных работнику.

5.10. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана территории), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

- педагогическим работникам 42 календарных дня;

- педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней ( за фактическое отработанное время с детьми , в комбинированных и компенсирующих группах). Остальным работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работникам имеющих инвалидность I, II и III групп предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Организации, за второй и последующие 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 шести месяцев ( ст. 122 ТК РФ).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации неиспользованного отпуска при увольнении работника.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии

с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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 отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

- работникам Организации устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней. В соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.13. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

5.14. Стороны договорились: на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.14.1. Всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

5.14.2. Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;

5.14.3. Работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

5.14.4. Работникам, являющимся получателями пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях, указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно:

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- в случае регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 дней;

- лицам осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

Кроме того, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы могут

предоставляться работникам в соответствии со ст. 263 ТК РФ (продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем).

Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности должно оформляться приказом работодателя. Находясь в указанном отпуске, работник может в любое время прервать его и выйти на работу, известив об этом работодателя письменно.

В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемого отпуска, работодатель не имеет права уволить работника по собственной инициативе (ст.81ТК РФ).

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном ст. 335 ТК РФ. Время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяется по согласованию с работодателем. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом заведующего детского сада. За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации.

5.17. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Работникам, приостановка работы которых в выходные и нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным причинам, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

5.19. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течении рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течении рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 « Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.20. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ст.168 ТК РФ).

5.21. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением от 30.10.2014 № 472-п администрации г. Ачинска Красноярского края «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска Красноярского края от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлению образования», Постановления администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-П «Об утверждении условий, при которых размеры окладов

(должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования», а также Положением об оплате труда работников Организации, которое является Приложением №1 к Коллективному договору и локальными нормативными актами Организации.

6.2. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику в денежной форме в рублях, путем перечисления на счет в банке по заявлению работника, с чем работник соглашается на передачу его персональных (паспортных) данных.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 04 числа следующего месяца и 19 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Накануне выплаты заработной платы, но не позднее дня выплаты заработной платы, работнику вручается расчетный листок.

6.3. Система оплаты труда работников организации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера:

1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. выплаты за качество выполняемых работ;
4. персональные выплаты;
5. выплаты по итогам работы.

6.4. Распределение стимулирующих выплат осуществляется согласно Положению об оплате труда работников Организации.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013

№ 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения следующей специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда.

6.6. Производить оплату труда работников при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии с Положением об оплате труда Организации.

6.7. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Организации оказывается по решению

заведующего в связи:

- с юбилеем (50,55,60,65 и т.д.);
- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому из перечисленных оснований.

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа заведующего Организации.

6.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

6.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников Организации исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.11. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка (северный коэффициент) к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.12. Изменение оплаты труда и окладов (должностных окладов) размеров ставок заработной платы, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при получении высшего профессионального образования;
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- при увеличении стажа работы в занимаемой должности.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Нести ответственность за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник Организации имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст.142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.).

6.13.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального (городского) соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от

среднемесячной заработной платы.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Организации.

6.15. Сохранить за работниками заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

6.16. Уведомлять работника о существенных изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за 2 месяца до их установления, согласно ст. 74 ТК РФ и ст. 162 ТК РФ.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику гарантирует выплату выходных пособий согласно ст. 178 ТК РФ.

7.2. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает каждому работающему застрахованному лицу (по его запросу) копии сведений, представленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.3. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска, исходя за фактически отработанного времени за период), либо отпуск без сохранения заработной платы на период лечения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.4. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) работодатель гарантирует возможность предоставления работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) при наличии подтверждающих проведение вакцинации документов, два оплачиваемых дня отдыха. Работодатель гарантирует возможность присоединения двух оплачиваемых дней отдыха к очередному отпуску.

7.5. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключениям контракта в соответствии с ст. 7 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности) ст. 351.7 ТК РФ.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.1.1. Обеспечить право работников образовательной Организации на здоровые и безопасные

условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 214 ТК РФ.

8.1.2. Для реализации этого права заключить с Профсоюзом соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ ОТ 28.12.2013г. (в редакции от 24.07.2023 г) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профсоюза.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.219 ТК РФ).

8.1.5. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Организации.

8.1.7. В соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №766 н, приобретать и выдавать за счет средств организации работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие средства в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно ст.216 ТК РФ.

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере 2/3 среднего заработка.

8.1.12. Разрабатывать и утверждать 1 раз в 5 лет инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профсоюза (ст.219 ТК РФ).

8.1.13. Инструкции по охране труда на рабочем месте выдавать под роспись каждому работнику.

8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить член Профсоюза (ст.224 ТК РФ).

8.1.16. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль состояния условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.2. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации;
- проводить работу по оздоровлению детей работников образовательной организации;
- информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;
- совместно организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

8.2.1. При заключении трудового договора все сотрудники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (ст.220 ТК РФ). А также периодическому

ежегодному медицинскому осмотру. Сотрудники не прошедшие периодический медицинский осмотр, а так же психиатрическое освидетельствование (1 раз в 5 лет), отстраняются от работы либо не допускаются до работы (ст.76 ТК РФ).

8.3. С целью обеспечения условий по пожарной безопасности работодатель:

8.4. Обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Организацию в соответствии с требованиями законодательства.

8.5. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов государственного пожарного надзора. МЧС России.

8.6. Обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

8.7 Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

8.8. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников Организации.

8.9. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже 1 раза в полугодие.

8.10. Обеспечивает наличие звуковой сигнализации для оповещения людей при пожаре, телефонной связи, а также запасов воды для целей пожаротушения в соответствии со статьями 6.63 и 68 Федерального закона «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

8.11. Осуществляет систематические осмотры территории Организации с целью обеспечения на ней пожаробезопасности обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям Организации).

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Д\с № 39» в социально- трудовых отношениях представляет интересы работников детского сада, являющихся членами профсоюзной организации.

9.1. Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Д\с № 39» представляет интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзах, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателем.

9.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (п. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях, деятельности» иными федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);

9.4.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа;

9.4.5. Первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.4.6. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи оргтехники. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.4.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

9.4.8. Привлекать представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда;

9.4.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Организации по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальным оценкам условий труда, по охране труда и других.

9.5. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным п. 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

9.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка,

несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

распределение учебной нагрузки;

9.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных п.3 ст. 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (п.2 ст. 405 ТК РФ).

9.10. Члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

9.11. Члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя. За исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.12. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально- значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профсоюзного комитета.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы, и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. 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.

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

10.6. Направлять учредителю Организации заявление о нарушении руководителем Организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (городским) комитетом Профсоюзов работе по обеспечению работников Организации, являющимися членами первичной профсоюзной организации новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий Организации по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. 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.

10.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Организации.

## **XI. Защита персональных данных работника**

11. При заключении трудового договора работник дает согласие на обработку персональных данных и передачу их третьим лицам.

11.1. Хранение, использование и передача персональных данных работников производится только в соответствии с главой 14 «Защита персональных данных работника», Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Положением о защите персональных данных.

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

### **Ответственность сторон**

12. Стороны договорились, что:

12.1. Осуществляют контроль исполнения коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.

12.2. Разъясняют условия коллективного договора работникам Организации.

12.3. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, установленных настоящим коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его

подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

12.7. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

### **ХIII. Изменение и дополнения в коллективный договор**

13. По общему согласованию сторон коллективный договор может быть пролонгирован на новый срок, если нет изменений и поправок, но не более 3 лет.

13.1. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принято на общем собрании коллектива

МБДОУ « Д/с № 39»

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г

Работники с коллективным договором ознакомлены и согласны:

№ п/п	Дата ознакомления	ФИО	Подпись
1.	12.02.2024	Иванова С.В.	
2.	12.02.2024	Климова И.И.	
3.	12.02.2024	Михайлов О.О.	
4.	12.02.2024	Щукина И.И.	
5.	12.02.2024	Туркина В.И.	
6.	12.02.2024	Смирнова Л.Л.	
7.	12.02.2024	Васильева Е.Е.	
8.	12.02.2024	Иванова Е.Е.	
9.	12.02.2024	Кузнецова С.С.	
10.	12.02.2024	Петрова А.А.	
11.	12.02.2024	Сидорова М.М.	
12.	12.02.2024	Павлова О.О.	
13.	12.02.2024	Васильева И.И.	
14.	12.02.2024	Сидорова И.И.	
15.	12.02.2024	Васильева И.И.	
16.	12.02.2024	Павлова Е.Е.	
17.	12.02.2024	Петрова Е.Е.	
18.	12.02.2024	Сидорова Г.Г.	
19.	12.02.2024	Туркина Е.Е.	
20.	12.02.2024	Иванова Д.Д.	
21.	12.02.2024	Кузнецова И.И.	
22.	12.02.2024	Смирнова О.О.	
23.	12.02.2024	Васильева И.И.	
24.	12.02.2024	Петрова С.С.	
25.	12.02.2024	Сидорова Д.Д.	
26.	12.02.2024	Павлова С.С.	
27.	12.02.2024	Васильева Р.Р.	
28.	12.02.2024	Петрова Т.Т.	
29.	12.02.2024	Сидорова В.В.	
30.	12.02.2024	Кузнецова И.И.	
31.	12.02.2024	Смирнова Л.Л.	
32.	12.02.2024	Васильева И.И.	
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			