

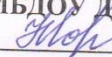
Принят на общем собрании работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детского сада №37  
«Соловушка» Старооскольского  
городского округа  
от «12» января 2022г.,  
протокол № 1

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №37 «Соловушка» Старооскольского городского округа  
на 2022-2024 гг.

От работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ ДС №37 «Соловушка»  
 / Дьячкова Ю.М.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ДС №37 «Соловушка»  
 /Матвейчук Н. П.

Отметка отдела труда  
администрации Старооскольского городского округа:

<b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР</b>	
зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области	
Дата: «14»	2022
Регистрационный №	12-03-10/09
Подпись ответственного лица	

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения;	
2. Обязательства сторон коллективного договора;	
3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении организацией;	
4. Трудовые отношения;	
5. Обязательства в области экономики и управления образованием.	
6. Оплата труда и нормы труда;	
7. Рабочее время и время отдыха;	
8. Условия и охрана труда;	
9. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров;	
10. Социальные гарантии, льготы, компенсации;	
11. В области молодежной политики;	
12. Гарантий прав профсоюзной организации и членов Профсоюза;	
13. Контроль за выполнением коллективного договора.	
14. Приложения	
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	
Приложение №2. Положение о системе оплаты труда.....	
Приложение №3. Соглашение по охране труда.....	
Приложение №4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защитой, а также моющими и обезжиривающими средствами	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:  
работодатель - муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 37 «Соловушка» Старооскольского городского округа в лице заведующего Дьячковой Юлии Михайловны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя Матвейчук Надежды Петровны.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.6. Стороны договорились, что профсоюзная организация учреждения выступает в качестве полномочного представителя коллектива учреждения при разработке, заключении коллективного договора, а также ведения переговоров по решению трудовых профессиональных и социально-экономических проблем. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями республиканского, областного, городского уровней.

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

1.8. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте по адресу <https://st-dou37.ucoz.net/>

1.9. Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2024 года.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с 12 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

1.11. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется организацией Профсоюза на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **2.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **2.1 Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;
- выполнять соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации в труде;
- 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, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления 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;
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантировать их защиту в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

### **2.2. Профсоюз как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности профсоюзной организации;
- 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, действующих в соответствии с законодательством в организации.

2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и воспитанников детского сада;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права работников детского сада, воспитанников и их законных представителей.

2.4. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Стороны договорились, что представители работников (профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьёй 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства.

3.2. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.3. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы Работников, заблаговременно информировать о них профсоюзную организацию, учитывать ее мнение и положения настоящего Коллективного договора.

3.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы «трудового права», при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ОУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Положение о распределении фонда оплаты труда (Приложение № 2);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 3);
- Форма трудового договора с работником (Приложение № 4);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами (Приложение № 5).

3.5. При заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза).

3.6. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3.7. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, может входить участие в разработке программы учебных занятий.

3.8. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

#### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются на основе письменного договора. Его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений могут заключаться:

- на неопределенный срок;
  - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).
- Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных

сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

4.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза работников народного образования и науки, по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, предоставлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (ст. 179 Трудовой кодекс Российской Федерации).

4.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

4.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.15. Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

4.16. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

4.17. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

4.18. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением, определенных сторонами, условий трудового договора.

4.19. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работников, совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- работников, имеющих почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;

- работников, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет (или не менее двух лет до выработки 25 летнего специального педагогического стажа, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости).

## **5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ**

5.1. При принятии решения о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении Организации:

- учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

5.2. Оплачивать командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. При направлении работника в служебную командировку:

- в случае внешнего совместительства работодатель, у которого работник занят по совместительству, по предварительной договоренности с работником предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на время командировки по основному месту работы;

- в случае внутреннего совместительства работодатель направляет работника в командировку по основному месту работы с сохранением средней заработной платы по обеим занимаемым им должностям.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

6.1. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда.

6.2. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

6.2.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника определяются Положением о формировании и распределении фонда оплаты труда в МБДОУ ДС № 37 «Соловушка».

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон.

6.2.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации) сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством.



Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

6.2.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих и поощрительных выплат, выплат социального характера определяются Положением о распределении фонда оплаты труда.

Все работники представляют на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат. Председатель ПК входит в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. Заработная плата выплачивается до 10 и 25 числа ежемесячно.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.6. Заработная плата и другие выплаты осуществляются перечислением суммы денег на личный счёт работника в банке. В случае несвоевременного перечисления денежных средств работник обязан незамедлительно сообщить об этом работодателю. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 142) и иными федеральными законами.

6.8. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующему законодательству.

6.9. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника.

6.10. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, являющимися молодыми специалистами, получившими среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятыми на работу на должности педагогических работников в образовательные организации, устанавливается гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада), на период первого года трудовой деятельности в размере 30% к базовому окладу.

6.11. Педагогические работники и помощники воспитателей за работу в группах компенсирующей направленности имеют гарантированную доплату к базовому окладу в размере 20%.

6.12. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почетный работник",

почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта устанавливается к должностному окладу, определенному в Положении о формировании и распределении фонда оплаты труда в МБДОУ ДС № 37 «Соловушка».

6.13. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового Кодекса).

6.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 Трудового Кодекса).

6.15. Педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительной причине не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до года, уход на пенсию по окончании учебного года, болезнь, возобновление педагогической деятельности) предоставляется дополнительная льгота путем сохранения уровня оплаты труда сроком до одного года по имеющейся ранее квалификационной категории. Принятое решение оформляется приказом руководителя.

6.16. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13890 (тринадцать тысяч восемьсот девяносто) рублей в месяц.

6.17. Начиная с 2023 года, установить минимальны размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса).

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы (сменности) и графиком отпусков, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. В коллективном договоре устанавливается продолжительность рабочей недели:

7.3.1. Для работников ОУ устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

Для педагогических работников	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 36 часов в неделю
-------------------------------	---

Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса, для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Для педагога-психолога (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 36 часов в неделю
Для музыкального руководителя (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 24 часов в неделю
Для педагога дополнительного образования (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 18 часов в неделю
Для учителя-логопеда, учителя-дефектолога (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 20 часов в неделю
Для инструктора по физической культуре (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 30 часов в неделю
Для тьютора (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 36 часов в неделю
Для заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, делопроизводителя	5 рабочих дней с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя

### 7.3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается

Для педагогических работников (воспитателей)	1 смена – 7.00 – 14.12 2 смена – 11.48 – 19.00
Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса	В соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
Для педагога - психолога	1 смена -8.00-15.12 2 смена -11.48-19.00
Для музыкальных руководителей, инструктора по ФК, педагога дополнительного образования, учителя - логопеда (на 1 ставку), учителя-дефектолога, тьютора	По отдельному расписанию

Для заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, делопроизводителя, для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	8 часов, начало и окончание работы, перерывы в работе определяются правилами внутреннего распорядка и графиком работы, утвержденным заведующим ДОУ, согласованным с профсоюзным комитетом
---	---

7.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочей недели за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

7.5. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципального образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего длительность смены работы.

7.6. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.8. В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск сроком 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня, для педагогических работников: учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по ФК, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, воспитатель, работающий с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней.

7.9. График отпусков работников ДОУ составляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

7.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14

календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

7.11. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.12. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случаях с многоплодной беременностью - 84) календарных дней до родов и 70 (в случаях осложненных родов - 86, при рождении 2 и более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом порядке.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью вне зависимости от числа дней, фактически использованных ею до родов.

7.13. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию на этот период определяется Федеральным законом ст. 128, ч. 2; ст. 255; ст. 263.

7.14. Время для отдыха и питания для работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

7.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

## **8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Администрация учреждения:

8.1.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации). Заключает ежегодно Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников коллектива.

8.1.2. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.3. Обеспечивает контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.4. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.5. Знакомит под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в учреждении.

8.1.6. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.7. Обеспечивает бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.8. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе:

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- создание физкультурного клуба для работников ДООУ, организованного в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

8.1.9. Осуществляет проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки учреждения к началу учебного года.

8.1.10. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.

8.1.11. Один раз в год информирует коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения, отдыха.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что профсоюзный комитет:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

8.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.3. Избирает и организует работу уполномоченного (доверенное лицо) от профсоюза по охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда.

8.2.4. Принимает участие в разработке раздела коллективного договора по охране труда и соглашения по охране труда.

8.2.5. Участвует в работе по специальной оценке условий труда.

## **9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

Администрация учреждения:

9.1 Предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

9.2 Не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае

увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и первичную профсоюзную организацию не менее чем за 2 месяца.

9.3 Определяет порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

9.4 Создает условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

## **10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

10.1. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года.

10.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

10.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- вступления работника в брак – до 5 календарных дней;

- вступления в брак детей - 3 календарных дня;

- рождения ребенка (мужу) - до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) - до 5 календарных дней;

- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации - 2 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября- 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- при наличии у работника путевки на отдых и лечение может быть предоставлен отпуск в любое время (по сроку путевки);

- празднования работником юбилейной даты - 1 календарный день (в день юбилея);

- за руководство методическим объединением - 3 календарных дня;

- победителям профессионального конкурса «Воспитатель года» - 3 календарных дня;

- лауреатам вышеуказанного конкурса – 2 календарных дня;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- председателю ПК и членам профсоюзного комитета - 1 календарный день;

- ежегодное прохождение углубленного медицинского обследования за счет бюджетных средств;

- на льготной основе направлять детей работников в загородные и пришкольные лагеря (каникулярный период).

10.4 Работники учреждения – члены профсоюзной организации МБДОУ ДС №37 «Соловушка», работающие на постоянной основе, и их дети, обеспечиваются льготными путевками в санатории, дома отдыха, летние оздоровительные лагеря с

учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению.

10.5. Для повышения законных социально -трудовых прав и профессиональных интересов педагогические работники имеют право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10.6. Работник образования имеет право участвовать в ипотечном кредитовании жилья, в льготных жилищных проектах, в приоритетных национальных проектах по приобретению и улучшению жилья.

10.7. Работник образования имеет право на медицинское обслуживание за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

## **11. В ОБЛАСТИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

11.1. Стороны договорились в целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБДОУ, обеспечения их занятости, вовлечение молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиление социальной защищенности работников:

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- предоставлять льготы для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

- обеспечивать сокращение составления молодыми педагогами отчётной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов).

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодым специалистам в соблюдении установленных для них законодательно льгот и дополнительных гарантий (статья 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации)

- контролировать обязательность заключения трудового договора с молодым работником;

- контролировать прохождение испытательного срока при приеме на работу лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступившие на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения.

11.3. Молодой специалист имеет право на педагога – наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

## **12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны пришли к соглашению, что профсоюзный комитет учреждения берет на себя следующие обязательства:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.

12.2. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации,



способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

12.3. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования.

12.4. Оказывать бесплатную консультационную, юридическую помощь и защиту членов профсоюза, по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.

12.5. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателями (их представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

- за предоставлением работодателем (его представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;

- за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;

- за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников-членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;

- за обеспечением безопасных условий и охраны труда;

- за соблюдением других социально-трудовых вопросов.

12.6. Совместно с администрацией ходатайствовать об улучшении жилищных условий работникам ОУ, об оздоровлении работающих и их детей, участвовать в организации культурно-массовых мероприятий (при наличии средств).

12.7. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников, пожар и др.)

12.8. Осуществлять связь с членами профсоюза – ветеранами, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет.

12.9. Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами профсоюза.

12.10. За активное участие в деятельности Профсоюза члены профсоюза решением профкома могут отмечаться следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;

- награждение Почетными грамотами и другими знаками отличия в профсоюзе (ст. 11 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

### **13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

13.2. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

13.4. В течение срока, действия коллективного договора стороны принимают все

зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

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

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.