

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

заведующий МАДОУ

«Детский сад № 8 «Сказка»

*Е.П. Попова* / Е.П. Попова /

«11» 12 2023г



ОТ РАБОТНИКА

председатель Совета трудового  
коллектива МАДОУ « Детский сад №  
«Сказка»

*С.Н. Мусаякова* / С.Н. Мусаякова /

«11» 12 2023г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №8 «Сказка»  
Кувандыкского городского округа  
Оренбургской области»

на 2023 - 2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в о  
по труду УКД, УЗН ? Кувандыкский  
*34900001/2316* (указать наименование органа)

Регистрационный №     от « 11 » 12 2023г.

Руководитель органа по труду Директор Васильева  
(должность, Ф.И.О.)

Принят на общем собрании трудового коллектива  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка»  
Кувандыкского городского округа Оренбургской области»  
протокол № 2 от 11.12.2023г.

Кувандык 2023г.

## Оглавление

	Стр.
Раздел 1. Общие положения .....	3
Раздел 2. Трудовые отношения. ....	4
Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации Работников.....	9
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	10
Раздел 5. Диспансеризация.....	14
Раздел 6. Оплата труда.....	14
Раздел 7. Условия и охрана труда. ....	17
Раздел 8. Социальные гарантии. ....	20
Раздел 9. Гарантии деятельности представительного органа – ОСТК .....	22
Раздел 10. Разрешение трудовых споров.....	23
Раздел 11. Заключительные положения.....	23
Раздел 12. Перечень приложений к коллективному договору.....	23

### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 8 «Сказка» Кувандыкского городского округа Оренбургской области» (далее по тексту учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен между сторонами: Работодателем и Работниками, в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Сторонами являются Работодатель в лице заведующего (ст. 33 ТК РФ) и Работники учреждения, интересы которых представляет представительный орган (ст. 29, 31 ТК РФ) – Общее собрание трудового коллектива (далее ОСТК) в лице председателя ОСТК.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по соблюдению социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, его реорганизации, расторжения Трудового договора (эффективного контракта) с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.10. Стороны договорились, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, предусматривает согласование с представительным органом Работников в лице председателя ОСТК (ст.8 ТК РФ).

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

1.11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет (2023-2026гг.) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (ст.43ТК РФ).

1.12. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.14. В течение срока его действия любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению, продлению срока действия или заключению нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ).

**Работодатель обязан:**

1.15. Направить в семидневный срок, подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.16. Обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

**Стороны договорились о том, что:**

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров:

- Требования, выдвинутые Работниками и (или) ОСТК учреждения, утверждаются на общем собрании трудового коллектива, излагаются в письменной форме и направляются работодателю на разрешение коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ);
- Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников. О принятом решении Работодатель сообщает в ОСТК учреждения в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ);
- Коллективный трудовой спор рассматривается примирительной комиссией, которая создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ);
- Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

## Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

**Работодатель:**

2.1. Оформляет трудовые отношения с Работником, вновь принимаемым на работу, письменным Трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии со ст. 57, 58, 59, 67 ТК РФ;

2.2. Заключает с Работником Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр Трудового договора (эффективного контракта) передать Работнику, другой хранить в учреждении. Получение Работником экземпляра Трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). При фактическом допущении Работника к работе заключить с ним

Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического выхода на работу.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.5. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.6. При необходимости для принимаемого работника может устанавливаться испытательный срок в соответствии с действующим законодательством.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.)

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса РФ).

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

2.10. Прием и увольнение лиц, работающих по совместительству, осуществляется на основании статей 282,283,287,288 главы 44 Трудового кодекса РФ.

2.11. Действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или в случае заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, приостанавливается.

2.12. Работодатель обязуется предоставить работнику возможность ознакомиться с Уставом учреждения и настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

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

2.14. Предоставляет в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом) Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 56 ТК РФ);

2.15. Заключает по заявлению Работника Трудовой договор (эффективный контракт) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ);

2.16. Поручает с письменного согласия Работника выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой ,

определенной Трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ);

2.17. Оговаривает в Трудовом договоре (эффективном контракте) условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в Трудовой договор (эффективный контракт) могут быть включены права и обязанности Работников и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работников и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора.

2.18. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.22. Обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации,

право на время для поиска работы (5 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе) с сохранением среднего заработка.

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

**Стороны договорились:**

2.24. Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором;

2.25. Извещать Работников об изменении существенных условий Трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (ст.162 ТК РФ);

2.26. Знакомить при приеме на работу (до подписания Трудового договора (эффективного контракта) Работника под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регулирующие нормы трудового права, действующие в учреждении (ст. 68 ТК РФ);

2.27. Своевременно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации Работников учреждения;
- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;

2.28. Считать ночное время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ);

2.29. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день делить на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

2.30. Прекращать Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения Трудового договора (эффективного контракта) с педагогическими работниками является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (336 ТК РФ);

2.31. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае когда такой перевод осуществляется для

замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ);

2.32. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, определенных ст. 76 ТК РФ;

2.33. Если при заключении Трудового договора (эффективного контракта) в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания Трудового договора (эффективного контракта) незаключенным или его расторжения. Трудовой договор (эффективный контракт) должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст Трудового договора (эффективного контракта), а недостающие условия определяются приложением к Трудовому договору (эффективному контракту) либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью Трудового договора (эффективного контракта).

#### **Работники:**

2.34. При поступлении на работу и заключении Трудового договора (эффективного контракта) предоставляют Работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям; выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- личная медицинская книжка (оформленная в соответствии с приказом Минсоцразвития № 302н от 12.04.2011г).

- и другие документы с учетом специализации работы, в соответствии с Федеральным законодательством.

2.35. Добросовестно, качественно и своевременно выполняют трудовые функции в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией;

2.36. Соблюдают Правила внутреннего трудового распорядка, установленные нормы труда, требования по охране труда и пожарной безопасности, обеспечению безопасности труда;

2.37. Соблюдают трудовую дисциплину;

2.38. Бережно относятся к имуществу Работодателя и других Работников;

2.39. Создают и сохраняют благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважают права друг друга.

### Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

#### **Стороны пришли к соглашению:**

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ);

3.2. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет Работодатель.

Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, Трудовым договором (эффективным контрактом).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст.196 ТК РФ).

#### **Работодатель:**

3.3. Обеспечивает организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников (ст.196 ТК РФ);

3.4. Обеспечивает организацию повышения квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в три года;

3.5. Создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимости дошкольному образовательному учреждению специальностям с сохранением должностного оклада (ставки) при наличии фонда экономии заработной платы;

3.6. Создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения;

3.7. Предлагает при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ТК Российской Федерации. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения, а при массовом увольнении не позднее чем за три месяца до проведения процедуры. Массовым сокращением является при ликвидации предприятия или организации.

3.8. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним Трудовой договор (эффективный контракт) до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**Стороны договорились:**

3.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации учреждения;

3.10. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

#### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

**Работодатель:**

4.1. Вправе определять режим рабочего времени в учреждении, устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- графиком сменности Работников, утвержденным Работодателем, согласованным с представителем Работников в начале учебного года, доведенного до Работников под подпись. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц, утвержденным Работодателем, согласованным с представителем Работников и доведенным до Работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ);
- условиями Трудового договора (эффективного контракта);

4.2. Устанавливает продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (Приложение № 2):

- нормальную продолжительность рабочего времени для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих – 40 часов в неделю (8 часов 00 мин. в день):
- режим рабочего времени для работников кухни устанавливается с 6<sup>00</sup> до 16<sup>30</sup> часов, в две смены:  
I смена с 6<sup>00</sup> до 14<sup>00</sup>,  
II смена с 8<sup>00</sup> до 16<sup>30</sup>;
- режим рабочего времени для администрации и обслуживающего

персонала устанавливается с 8<sup>00</sup> до 17<sup>00</sup> часов.

- сокращенную продолжительность рабочего времени для :
  - педагогических Работников: старший воспитатель, воспитатель - не более 36 часов в неделю (7 часов 12 мин. в день) (ст. 333 ТК РФ);
  - музыкальный руководитель – 24 часов в неделю (4 часа 48 мин в день);
  - инструктор по физической культуре -30 часов в неделю (6 часов 00 мин в день);
  - Работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю;

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, 93, 94 ТК РФ;

4.3. Предоставляет в течение рабочего дня (смены) Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ);

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ);

4.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного учреждения.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

4.8. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаем Работодателем по согласованию с представителем Работников не позднее, чем за две недели до окончания календарного года.

4.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы отпуск предоставляется (часть 3 статьи 122, часть 4 статьи 123, статья 260, часть 1 статьи 286 Трудового кодекса РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- несовершеннолетним;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
- мужчинам в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам.

4.10. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий (по возможности) работников. Не позднее 1 декабря каждого года работники (включая тех, кто имеет право на предоставление отпуска в удобное для них время) должны

сообщить работодателю о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год.

4.11. В график отпусков включаются все сотрудники, в том числе те, кто планирует уволиться, внешние совместители, дистанционные работники (если таковые имеются), сотрудники, которые длительное время отсутствуют на работе (например, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком). В случае если в период составления графика отпусков на предстоящий год трудовой договор с работником приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 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 РФ, работодатель вправе определить даты отпуска самостоятельно. При этом даты отпуска будут изменены по заявлению работника, поданному в порядке, предусмотренном п.6.17.4 настоящих Правил.

4.12. В графике отпусков указывается дата начала отпуска, а не месяц.

4.13. При утверждении графика отпусков учитывается мотивированное мнение профкома.

4.14. График отпусков на следующий год утверждается работодателем не позднее 15 декабря и обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник письменно извещается под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.15. В удобное время по желанию работника отпуск предоставляется:

4.15.1. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (статья 262.2 Трудового кодекса РФ).

4.15.2. Совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском на основной работе (статья 286 Трудового кодекса РФ).

4.15.3. Беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей, отпуск по их желанию может предоставляться перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 Трудового кодекса РФ).

4.15.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время согласно статье 262.1 ТК РФ

4.15.5. Работникам после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ, не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время должно быть подано не позднее 14 календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.16. В случае наступления временной нетрудоспособности во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник имеет право на продление отпуска на количество дней нетрудоспособности. Об открытии листка нетрудоспособности и необходимости продлить отпуск работник обязан сообщить работодателю не позднее двух рабочих дней до даты окончания отпуска.

4.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день – не менее 3 дней;

4.19. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

4.20. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 173 ТК РФ) с сохранением среднего заработка.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях бракосочетание самого работника, рождения ребенка, смерти детей, супруга, родителей - до пяти **календарных** дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.22. 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 работника и работодателя (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). При рассмотрении заявлений обращается внимание на конкретные причины и обстоятельства, вызвавшие необходимость такого отпуска. Ведь предоставление отпуска без сохранения заработной платы на основании части 1 статьи 128 ТК РФ является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому он вправе отказать в его предоставлении сотруднику. При этом работодатель должен учитывать как уважительность причин, указанных работником в заявлении, так и возможность причинения организации вреда в случае предоставления отпуска за свой счет.

4.23. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы.

4.24. Работникам учреждения, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающих профессиональное образование того же уровня вторично,

предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

## Раздел 5. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

5.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник в возрасте от 18 до 39 лет получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

5.2. Работники, достигшие возраста 40 лет, проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Работники, которые достигли предпенсионного возраста, и работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности. Согласованное заявление работник передает делопроизводителю. Если руководитель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату. Результаты рассмотрения заявления руководитель оформляет в виде резолюции на заявлении.

5.5. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день (дни), когда его освободили от работы. Таким документом является справка из медучреждения. Если работник не представит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, который содержит раздел 10 настоящих Правил.

## Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Заработная плата труда каждого работника зависит от его занимаемой должности, уровня образования и стажа работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.3. Должностной оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, трудовыми договорами (эффективным контрактом), заключаемыми с работниками.

6.5. В случае изменения фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.6. Изменения заработной платы (должностных окладов) производятся:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.
- в других установленных законом случаях.

6.7. Работодатель своевременно знакомит Работников учреждения с условиями оплаты труда, штатным расписанием и тарификацией (под подпись).

6.8. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника о:

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.136 ТК РФ).

6.9. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается **15-го** числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, с учетом оклада и надбавок, за вторую половину месяца – **30-го** числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата производится путем перечисления на банковские карты или лицевые счета по заявлению работника.

Работник, вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня заработной платы (ст.136 ТК РФ).

6.10. Работодатель обязуется возместить материальный ущерб причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка ( среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) ( ст. 234 ТК РФ).

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы , оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм ( ст. 236 ТК РФ).

6.11. Учреждение по заявлению работника перечисляет профсоюзные взносы ежемесячно на расчетный счет районной профсоюзной организации работников образования.

6.12. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.13. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.14. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.15. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением о премировании, доплатах и надбавках, утвержденным на общем собрании работников.

6.16. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

6.17. Премирование работников дошкольного образовательного учреждения производится за счет экономии фонда заработной платы.

6.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.19. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.20. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

<b>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться при оплате труда квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель	Воспитатель (независимо от типа организации в которой выполняется работа).

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Педагог дополнительного образования	Воспитатель (независимо от типа организации в которой выполняется работа)
Руководитель физического воспитания, старший тренер, тренер-преподаватель, преподаватель	Инструктор по физической культуре
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Музыкальный руководитель
Учитель-дефектолог Учитель-логопед	учитель-дефектолог, учитель-логопед, в специальных коррекционных образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), воспитатель.

6.22. Когда по условиям производства (работы) в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

## Раздел 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

### **Стороны договорились:**

7.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда.

Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 6).

7.2. Обеспечивать выборы ответственных лиц по охране труда из коллектива Работников и создавать совместную комиссию по охране труда;

7.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать Работников о принятых мерах по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда;

7.4. О том, что Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым договором (эффективным контрактом).

**Работодатель:**

7.5. Обеспечивает право Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ);

7.6. Обеспечивает безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места

- работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
  - информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
  - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
  - расследование и учет в установленном Трудовым, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
  - обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
  - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения ОСТК в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
  - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
  - предоставляется всем сотрудникам один дополнительный выходной день, чтобы пройти диспансеризацию раз в три года, а сотрудникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам - два дня ежегодно (ст.185.1ТКРФ) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.7. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ, услуг и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения (ст.226 ТК РФ).

7.8. Обеспечивает приобретение и выдачу Работникам сертифицированных специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты (Приложению № 6);

7.9. Производит Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к должностному окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ и согласно Перечня профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложения № 5);

7.10. Предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с нормативно-правовыми актами ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);

7.11. Разрабатывает по результатам специальной оценки условий труда мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски;

7.12. Организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора (соглашения) об охране труда через работу Комиссии по охране труда;

Представитель работников:

7.13. Осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

7.14. Осуществляет контроль соблюдения законодательства по охране труда женщин;

7.15. Принимает участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

7.16. Проверяет соблюдение требований охраны труда и вносит обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

7.17. Предъявляет требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

Работники:

7.18. Соблюдают нормы, требования, правила и инструкции по охране труда;

7.19. Проходят обучение и проверку знаний по охране труда;

7.20. Извещают Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;

7.21. Проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования.

## Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере не менее одного должностного оклада за счет средств работодателя.

8.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2.6. Оказывать материальную помощь (из экономии фонда оплаты труда):

- при рождении ребенка;
- при длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденном соответствующими документами (частичная оплата дорогостоящего лечения);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

#### **Стороны договорились:**

8.3. В целях социальной защищенности Работников учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения может быть применено единовременное премирование Работников учреждения:

- при объявлении благодарности начальника Управления образования Кувандыкского городского округа – 500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Оренбургской области, Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей;
- в связи с празднованием Дня учителя – до 1000 рублей;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения): в размере одного минимального должностного оклада;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости:
  - в размере 50% нового минимального должностного оклада при стаже работы в

данном учреждении от 5 до 15 лет;

- в размере одного нового минимального оклада при стаже работы в данном учреждении более 15 лет;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере двух новых минимальных окладов при стаже работы в данном учреждении не менее 10 лет.

Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать Работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» Кувандыкского городского округа Оренбургской области».

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

### **Представитель Работников обязуется:**

8.4. Обеспечить контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК);

8.5. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды.

## **Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА УЧРЕЖДЕНИЯ – ОСТК**

### **ОСТК:**

9.1. Представляет и защищает права и интересы Работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ;

9.2. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, выполнением условий Коллективного договора, соглашений;

9.3. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Стороны договорились:**

выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, труда и отдыха, оказания материальной помощи.

### **Работодатель:**

9.4. Соблюдает права и гарантии деятельности представительного органа - ОСТК в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

9.5. Согласовывать с председателем ОСТК фонды материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку Работников.

Предоставлять председателю ОСТК информацию и разъяснения по вопросам финансирования, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, стимулирующих, компенсационных, социальных выплат, премий, материальной помощи и другим социально-трудовым вопросам.

### **ОСТК:**

9.6. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.7. Содействует реализации областного Соглашения и настоящего Коллективного договора;

9.8. Содействует снижению социальной напряженности в коллективе;

9.9. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах;

9.10. Принимает необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, содействовать выполнению мероприятий по улучшению условий охраны труда.

## Раздел 10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»;

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются в выполнении Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива учреждения;

11.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ (ст. 49 ТК РФ);

11.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## Раздел 12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» Кувандыкского городского округа Оренбургской области».

2. Продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

3. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
5. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
6. Соглашение по охране труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» Кувандыкского городского округа Оренбургской области».
7. Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты. Номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым производятся доплаты к должностному окладу.

Согласовано на общем  
собрании трудового коллектива  
протокол № 2  
от «11.12.2023 г

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №8 «Сказка»

*Е.П. Попова*  
Е.П. Попова  
Приказ № 134 от «11» 12.2023 г



**Продолжительность рабочего времени  
при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями**

№ п/п	Занимаемая должность	Продолжительность рабочего времени (час. / день)	Продолжительность рабочего времени (час. / нед.)	Продолжительность перерыва для отдыха и питания (час. / день)
<b>Нормальная продолжительность рабочего времени</b>				
<b>Административно-управленческий персонал</b>				
1	Заведующий	8	40	1
2	Заместитель заведующего	8	40	1
<b>Специалисты и служащие</b>				
1	Делопроизводитель	8	40	1
2.	Специалист по кадрам	8	40	1
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>				
1	Помощник воспитателя	8	40	1
<b>Рабочие</b>				
1	Кастелянша	8	40	1
2	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	8	40	1
3	Кладовщик	4	20	1
<b>Рабочие</b>				
1	Повар	8	40	
2	Кухонный работник	8	40	1
<b>Сокращенная продолжительность рабочего времени</b>				
<b>Педагогические работники</b>				
1	Старший воспитатель	7,2	36	
2	Воспитатель, педагог- психолог	7,2	36	
4	Музыкальный руководитель	4,8	24	
5.	Учитель-логопед, дефектолог	4	20	

Примечание:

1. Воспитатели, повара меняются сменами через день.
2. Воспитатели, старший воспитатель, педагог психолог, музыкальный руководитель, учитель- логопед, дефектолог, повара принимают пищу в рабочее время на рабочем месте.

Основание: ст. 92, 108, 333 Трудового кодекса Российской Федерации,

Согласовано на общем  
собрании трудового коллектива  
протокол № 2  
от «11.12.2023 г

Приложение № 3  
к коллективному договору  
**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №8 «Сказка»  
*Е.П. Попова*  
Е.П. Попова  
Приказ № 134 от «11» 12.2023 г



**Перечень  
должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым  
предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

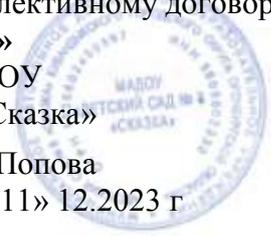
№ п\п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Заведующий	3
2	Заместитель руководителя	3

Основание:

ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации,  
**п. 4.12. Коллективного договора** Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» Кувандыкского  
городского округа Оренбургской области»

Согласовано на общем  
собрании трудового коллектива  
протокол № 2  
от «11.12.2023 г

Приложение № 4  
к коллективному договору  
**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №8 «Сказка»  
*Е.П.Попова* Е.П.Попова  
Приказ № 134 от «11» 12.2023 г



**Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейным  
обстоятельствам и другим уважительным причинам.**

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейным  
обстоятельствам и другим уважительным причинам, определяется по соглашению работника  
и работодателя

Согласовано на общем собрании трудового коллектива протокол № 2 от «11.12.2023 г

Приложение № 5  
к коллективному договору  
«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №8 «Сказка»  
Е.П.Попова  
Приказ № 134 от «11» 12.2023 г



### Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МАДОУ «Детский сад №8 «Сказка» Кувандыкского городского округа Оренбургской области» заключили Соглашение о том, что в течение 2023 года руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

#### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023 - 2026 гг.

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед/уч ета	Стоимость работ (рублей)	Срок выполнения	Ответ-й за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Кол-во работающих, которыми улучшаются условия труда	Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего
1	Обеспечение работников специальной одеждой и другими СИЗ	Чел	7500 рб	Ежегодно	Заведующий	17	17	0	0
2	Обеспечение работников аптечками первой доврачебной помощи	Шт	1000 рб	По мере необходимости, ежегодно	Заведующий	45	45	0	0
3	Обучение ответственных лиц по ОТ	Чел	2000 рб	1 раз в 3 года	Заведующий	2	2	0	0

4	Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ	Чел			Уполномоченный по ОТ	1	1	0	0
5	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда		30 000 руб	1 раз в 5 лет	Заведующий	36	36	0	0
6	Проведение обязательных медицинских	Чел	128 000 руб	1 раз в год	Заведующий	45	45	0	0

	осмотров (обследований)								
7	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.	Руб	0,2% ФОТ	Ежемесячно	Гл. бухгалтер	31	27	0	0

Согласовано на общем  
собрании трудового коллектива  
протокол № 2  
от «11.12.2023 г

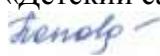
Приложение № 6  
к коллективному договору  
«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №8 «Сказка»  
*Е.П. Попова*  
Е.П. Попова  
Приказ № 134 от «11» 12.2023 г

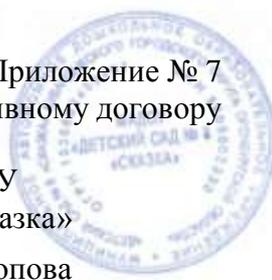
**Перечень  
профессий (должностей) работников, имеющих право на обеспечение  
средствами индивидуальной защиты  
Номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия (должность)	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Кухонный работник	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт
		Халат	3 шт
		Косынка	3 шт
		Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. До износа
		Перчатки резиновые	6 пар
	Сапоги резиновые	1 пара	
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или хлопчатобумажный халат	1 шт
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Сапоги резиновые	1 пара
4	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный (светлых тонов)	1 шт
		Фартук для раздачи пищи	1 шт
		Косынка или колпак	1 шт
		Фартук для мытья посуды	1 шт
		Халат темный для уборки помещений	1 шт
5	Повар	Халат или костюм хлопчатобумажный	3 шт
		Колпак или косынка хлопчатобумажный	3 шт
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт
		Нарукавники из полимерных материалов	1 комплект
6	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

Основание: Приказ № 997н от 09.12.2014г. « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и ( или) опасными условиями труда, а также на работах,

Согласовано на общем собрании трудового коллектива протокол № 2 от «11.12.2023 г

Приложение № 7  
к коллективному договору  
**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №8 «Сказка»  
 Е.П.Попова  
Приказ № 134 от «11» 12.2023 г



**Перечень  
профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым производятся доплаты к должностному окладу**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Условия работы	Размер доплаты
1	Повар	Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам: параметры микроклимата 3.1. (карта № 31А, специальной оценки условий труда «Повар», сводный протокол проведения исследований (испытаний) и измерений микроклимата № 2-21-60-СОУТ-1-М от 07.10.2021г.)	12 %
2	Кухонный работник	Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам: параметры микроклимата 3.1. (карта № 30 специальной оценки условий труда «Повар», сводный протокол проведения исследований (испытаний) и измерений микроклимата № 2-21-60-СОУТ-1-М от 07.10.2021г.)	4%

Основание:

ст. 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации,  
**п. 7.9. Коллективного договора** Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8«Сказка» Кувандыкского городского округа Оренбургской области»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 327766045235508045123579633876966067016845890587

Владелец Попова Елена Петровна

Действителен с 29.09.2023 по 28.09.2024