

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация  
Профсоюза работников народного образования и науки РФ

От работников

Председатель ЦК МАДОУ д/с № 87  
Н.Н. Шестаченко



От работодателя

заведующий МАДОУ д/с № 87  
С.А. Малыгина



### Коллективный договор

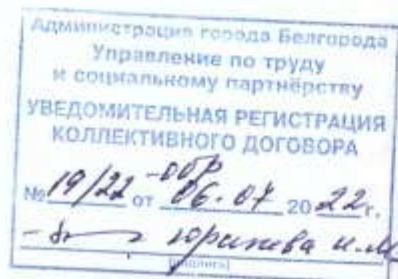
муниципального автономного

дошкольного образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида № 87 «Кораблик» г. Белгорода

на период

с 01.07.2022 года по 30.06.2025 года

Принят на общем собрании  
работников МАДОУ д/с № 87  
Протокол от 02.06.2022 г. № 4



Белгород  
2022

## **1. Общие положения.**

- 1.1. Коллективный договор заключается на 2022-2025 годы и действует с 01.07.2022 года по 30.06.2025 года.
- 1.2. Настоящий Коллективный договор заключается между работниками трудового коллектива муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 87 «Кораблик» г. Белгорода (в дальнейшем – МАДОУ д/с № 87) в лице председателя профкома Шестаченко Надежды Николаевны, с одной стороны и работодателем в лице заведующего Малыхиной Светланы Алексеевны, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ д/с № 87.
- 1.3. Коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (в дальнейшем ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
- 1.4. Действие Договора распространяется на всех работников МАДОУ д/с № 87, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.
- 1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ д/с № 87, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ д/с № 87.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАДОУ д/с № 87 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене форм собственности МАДОУ д/с № 87 Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.
- 1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).
- 1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).
- 1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, но не более одного раза, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.
- 1.11. При ликвидации МАДОУ д/с № 87 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников МАДОУ д/с № 87.
- 1.14. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на Общем собрании работников МАДОУ д/с № 87 один раз в год. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.
- 1.15. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации и являющихся приложением к Договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 87 «Кораблик» г. Белгорода (Приложение №1);
  - Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 87 «Кораблик» г. Белгорода (Приложение №2);
  - Соглашение по совершенствованию условий труда между администрацией и профсоюзным комитетом МАДОУ д/с № 87 (Приложение №3);
  - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на предоставление им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение №4);
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами с нормами выдачи работникам смывающих и обезжиривающих средств (Приложение №5);
  - выписка из протокола общего собрания работников МАДОУ д/с № 87 (Приложение №6).
- 1.13. Формы управления МАДОУ д/с № 87 непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса Российской Федерации;
  - участие в разработке и принятии Договора.

## **2. Трудовой договор (эффективный контракт).**

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, Соглашениями, 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, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора (эффективного контракта) являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ д/с № 87 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом МАДОУ д/с № 87, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАДОУ д/с № 87, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме, на определённый или неопределённый срок, в трех экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником, как правило, на неопределённый срок.

2.6. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры (эффективные контракты) 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) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки) в день.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.8. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, длительность отпуска, размер базового должностного оклада, доплаты, льготы и компенсации и т.д.

2.9. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.10. 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.

2.11. Трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК РФ может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора (эффективного контракта) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.12. Оформление изменения условий трудового договора (эффективного контракта) происходит путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.13. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.14. В случае несогласия работника с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в МАДОУ д/с № 87 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязуется формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1 ТК РФ)».

2.17. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, предусмотренная ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

2.18. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления,

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.19. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

### **3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАДОУ д/с № 87, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии МАДОУ д/с №87.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

3.2.4. Оплачивать работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ), в случае если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового

кодекса РФ), а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.4.1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276), по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.2. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в 5 лет.

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

3.4.4. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников зависит от желания самих педагогических работников.

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

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса МАДОУ д/с № 87, его структуры или возможном сокращении численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, (ст. 82 ТК РФ). Критерием массового высвобождения – является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации.

4.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Работникам, получившим уведомление по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работника - члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МАДОУ д/с № 87, сокращением численности или штата, в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

- 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 ТК РФ. В случае сокращения работникам, с их согласия, предоставить возможность работать в режиме неполной нагрузки.
- 4.5.3. В случае сокращения групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.
- 4.5.4. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не позднее, чем за 2 месяца.
- 4.5.5. При появлении новых рабочих мест в МАДОУ д/с № 87, в том числе и на определенные срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МАДОУ д/с № 87 в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Организация труда, режим работы, время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, а так же соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников дошкольного образовательного учреждения установить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Установить режим работы МАДОУ д/с № 87 в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами, продолжительность рабочей недели — пятидневной с выходными днями субботой и воскресеньем, для работников, работающих по графику, выходные дни предоставлять в соответствии с графиком работы. Графики работы согласовывать с профкомом.

5.2.2. Установить продолжительность рабочего времени старшего воспитателя, воспитателей, тьюторов, педагогов-психологов МАДОУ д/с № 87 - 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2.3. Для медицинских работников МАДОУ д/с № 87 установить сокращенную продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

5.2.4. Для руководящих работников, работников из числа административно–хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ д/с № 87 установить продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 класса – 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.2.5. По соглашению сторон как при приеме на работу, так и впоследствии можно установить неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.2.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставлять перерыв для отдыха и питания в соответствии со статьей 108 ТК РФ, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации МАДОУ д/с №87. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливать: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

5.3. Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции по охране труда на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.4. Установить нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносить на следующий после праздничного рабочий день. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращать на 1 час. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников МАДОУ д/с № 87 к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по письменному распоряжению работодателя при условии письменного согласия работника, с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации - до 01 сентября текущего года.

5.6. По желанию работника с его письменного заявления предоставлять возможность работать по совместительству как внутри, так и за пределами МАДОУ д/с № 87 за пределами основного рабочего времени.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливать с учетом обеспечения нормативного режима работы МАДОУ д/с №87.

График отпусков доводить до сведения всех работников и размещать на видном месте, считать его обязательным как для работодателя, так и для работников.

5.8. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время в случаях, предусмотренных федеральными законами. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- матери, имеющие детей – инвалидов с детства в возрасте до 16 лет;
- лица, обучающиеся без отрыва от производства в учебных заведениях.

5.9. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.10. Вновь принятым работникам может быть предоставлен отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев с непрерывной работы в МАДОУ д/с № 87 (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.11. Предоставлять право педагогическим работникам МАДОУ д/с № 87 не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.12. В соответствии с действующим законодательством предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.13. Для педагогических работников установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в 42 календарных дня, заведующему МАДОУ д/с № 87, старшему воспитателю, педагогическим работникам (учителям – логопедам, учителям-дефектологам,



воспитателям групп компенсирующей, комбинированной направленности, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, социальному педагогу, тьюторам, работающим в группах компенсирующей и комбинированной направленности с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении) предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в соответствии с пунктом 4 раздела 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять по результатам специальной оценки условий труда в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации: 14 календарных дней для медицинских работников (приказ управления образования администрации города Белгорода от 17.06.2013 года №1428), 6 календарных дней для шеф-повара, поваров, работающих у горячих плит, а также машинистов по стирке и ремонту спецодежды.

5.14. По соглашению между работником и работодателем:

- разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- продление, перенесение и отзыв из оплачиваемого отпуска производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ;
- неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 ТК РФ).

5.16. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевать в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносить на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.18. При увольнении работника выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени в соответствии со статьей 127 ТК РФ. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивать компенсацию за полный рабочий год. Денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчислять исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.19. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывать, что:

- все дни отпусков, предоставляемые по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки (количество календарных дней), составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки (количество календарных дней), составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.20. Предоставлять работникам право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (в соответствии со ст. 128 ТК РФ):

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

контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

(помимо лиц, указанных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 7 дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 дней в году;

- для проводов детей в армию – до 5 дней в году;

- работникам, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения - - до 15 календарных дней, в средние – до 10 календарных дней (ст. 26 ТК);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет;

- работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 268 ТК);

- работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами - продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.21. Предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы при предоставлении:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;

- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;

- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

5.22. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях (ст.173 ТК РФ):

- для прохождения промежуточной аттестации (согласно справки – вызова образовательного учреждения);

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5.23. Привлекать работников МАДОУ д/с № 87 к выполнению сверхурочной работы, не предусмотренной Уставом МАДОУ д/с № 87, Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ д/с № 87, должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом) только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя с соблюдением статьей 60.2 и 99 ТК РФ и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

5.24 Освободить от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)/

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

## **6. Стимулирование и оплата труда.**

6.1. Оплата труда педагогических работников МАДОУ д/с № 87 осуществляется на основе Положения об оплате труда и стимулирования работников МАДОУ д/с № 87 (далее - Положение),

разработанного на основе Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования", утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. № 134-пп.

6.2. Положения предусматривают отраслевые принципы и системы оплаты труда работников МАДОУ д/с № 87, финансируемых за счет средств областного бюджета, бюджета городского округа «Город Белгород» и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и повышающих коэффициентов.

6.3. При изменении системы оплаты труда работников МАДОУ д/с № 87 вносятся изменения в Договор, дополнительные соглашения заключаются. Руководитель образовательной организации заключает с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевода на новую работу в данном учреждении (по письменному согласию работника).

6.4. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области и г. Белгорода, а также при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

6.5. Изменения в оплате труда своевременно (не позднее, чем за два месяца) доводятся до сведения всех работников МАДОУ д/с № 87.

6.6. Каждому работнику обеспечивается обязательная выдача ежемесячного расчетного листка, утвержденного работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с указанием начислений и удержаний из заработной платы, а именно:

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

6.9. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

6.10. Выплата заработной платы работникам за текущий месяц проводится не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в форме спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается. Заработная плата работникам за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному рабочему времени 25 числа текущего месяца, за вторую половину - 10 числа следующего месяца:

- перечислением на счета пластиковых карт Белгородского отделения № 8592 Сбербанк России, филиала №3652 ВТБ 24 (ПАО) или на указанный работником счет другого банка через национальную платёжную систему;
- наличными в месте выполнения им работ (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет заведующий МАДОУ д/с № 87.

6.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых

условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.13. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

6.14. В соответствии со статьей 151 ТК РФ работникам, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

6.15. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.16. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

6.17. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 Трудового Кодекса) по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

6.18. Оплата труда работников в ночное время (в период с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

6.20. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МАДОУ д/с № 87 не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включается период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), выплачивается гарантированная доплата в размере 30% от базового оклада на период первого года трудовой деятельности (Закон Белгородской области от 31.10.2014 № 314 "Об образовании в Белгородской области", постановление Правительства Белгородской области от 06.04.2015 года № 122-пп).

6.21. Педагогическим работникам, у которых истекает (или истек) срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.) сохраняется уровень оплаты труда сроком до одного года по установленной ранее квалификационной категории.

6.22. Штаты МАДОУ д/с № 87 формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе педагогическим работникам устанавливаются поправочный коэффициент численности контингента детей по списочному составу в группах на дату тарификации.

6.23. Компетенцию МАДОУ д/с № 87 по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты Договора:

- стимулирующая выплата педагогическим работникам устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности по итогам текущего периода (с января по август, с сентября по декабрь);
- стимулирующая выплата работникам прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) устанавливается на

основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности по итогам текущего периода (с января по август, с сентября по декабрь).

6.24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.25. В период простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций, отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МАДОУ д/с № 87 за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.26. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, сохраняется выплата заработной платы в полном объеме.

6.27. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст.312.5 ТК РФ).

6.28. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.29. 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 (ст. 133 ТК РФ). С 1 июня 2022 года минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере 15 279 руб. в месяц. Начиная с 2023 года минимальный размер оплаты труда устанавливается в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

6.30. Индексация заработной платы работникам МАДОУ д/с № 87 проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.31. Работодатель и профсоюзный комитет в пределах своей компетенции принимают необходимые меры для обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

## **7. Социальные льготы и гарантии.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять педагогическим работникам из перечня льготных профессий право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее установленного законодательством срока.

7.2.2. 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.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.2.4. 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 МАДОУ д/с № 87, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

- 7.2.5. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризацию) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 7.2.6. Предоставлять право педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда при наличии имеющихся условий.
- 7.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) при наличии действующих жилищных программ в регионе.
- 7.2.8. Содействовать в обеспечении остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.
- 7.2.9. Содействовать в оказании помощи работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.
- 7.2.10. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.
- 7.2.11. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 7.2.12. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей в МАДОУ д/с № 87 сотрудникам, кроме руководящих и педагогических работников (основание: решение Совета депутатов г. Белгорода от 24.04.2014 года № 91 «О предоставлении льгот на получение общедоступного дошкольного образования» с изменениями от 23.12.2014 года № 188).
- 7.2.13. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет включительно работников МАДОУ д/с № 87.
- 7.2.14. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.
- 7.2.15. Согласно статьи 262 ТК РФ, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.
- 7.2.16. Принимать меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.
- 7.2.17. Оказывать материальную помощь сотрудникам МАДОУ д/с № 87:
- юбилей сотрудника (50 лет и через каждые 5 лет) – 1000 (одна тысяча) рублей;
  - оказание помощи в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, дети, родители) – 3000 (три тысячи) рублей;
  - оказание помощи семье умершего сотрудника - 3000 (три тысячи) рублей;
  - оказание помощи на лечение длительно болеющего сотрудника (утрата трудоспособности), оперативное вмешательство, требующее длительного восстановительного периода - 1000(одна тысяча) рублей;
  - бракосочетание сотрудника – 1000 (одна тысяча) рублей;
  - рождение ребенка у сотрудника – 1000 (одна тысяча) рублей.

## **8. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.**

Стороны договорились, что:

- 8.1. Молодой специалист имеет право выбирать методики и формы работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.
- 8.2. При наблюдении за деятельностью молодого специалиста работодатель не имеет права делать ему замечания, а также анализировать его деятельность в присутствии детей в случаях

отсутствия угрозы их жизни и здоровью. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

8.3. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.

8.4. По возможности молодому специалисту оказывается содействие в решении бытовых проблем (жилье, оздоровление, вхождение в коллектив МАДОУ д/с № 87, привлечение к общественным поручениям).

## **9. Улучшение условий и охрана труда.**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

9.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

9.1.3. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.1.4. обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.1.5. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с установленной законодательством периодичностью;

9.1.6. обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

9.1.7. обеспечить реализацию Соглашения по охране труда, которое заключается ежегодно с определением в нем организационных и технических мероприятий по улучшению условий, охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц;

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

9.1.9. обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

9.1.10. обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

9.1.11. предоставить работнику другую работу при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности;

9.1.12. обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

9.1.14. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.1.15. обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9.1.16. обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

9.1.17. предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений, осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования; использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма;

9.1.18. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией МАДОУ д/с № 87;

9.1.19. проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников МАДОУ д/с № 87 осуществлять совместно с профкомом по мере необходимости;

9.1.20. обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, а также соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

9.1.21. обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда, создание условий и организацию дополнительного профессионального образования работников;

9.1.22. в обязательном порядке включать председателя профсоюзного комитета в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил охраны труда у специалистов и работников, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

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

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

9.1.25. обеспечить приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы, а также в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с предоставлением на время приостановки работ на рабочих местах, работникам, занятым на таких рабочих местах, гарантий, установленных Трудовым Кодексом РФ (за исключением работ, связанных с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

9.1.26. обеспечить возобновление деятельности на рабочих местах, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда;

9.1.27. в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к



выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

9.1.28. осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

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

9.1.30. совместно с ответственным по охране труда от профкома организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашений по охране труда, не менее 2-х раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда с составлением Акта проверки выполнения мероприятий Соглашения и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в МАДОУ д/с № 87;

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

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

9.1.33. обеспечить устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) и направление копии утвержденного работодателем плана мероприятий в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя;

9.1.34. обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

9.1.35. в период прохождения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями работники обеспечить сохранение среднего заработка;

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

9.1.37. работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ);

9.1.38. освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

9.1.39. освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), при этом работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем;

9.1.40. обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, по установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организовывать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

9.1.41. обеспечить медицинское обслуживание 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 и перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.42. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, содействовать решению вопроса о дополнительном медицинском страховании (от несчастных случаев на производстве) за счет бюджетных средств;

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

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

9.1.45. обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

9.1.47. обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

9.1.49. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

9.1.50. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9.1.51. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

9.1.52. рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

9.1.53. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

9.1.54. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.55. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

9.2. Работники обязуются:

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

9.2.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

9.2.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.2.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

9.2.6. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

9.2.7. предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 30 рабочих дней после прохождения диспансеризации, а также копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней;

9.2.8. незамедлительно ставить в известность работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

9.2.9. немедленно извещать работодателя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.2.10. отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности в МАДОУ д/с № 87.**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2. Работодатель разрешает обучение председателя профкома МАДОУ д/с № 87 по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением заработной платы 3 дня в год.

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

10.4. Работодатель освобождает от работы членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, профсоюзной учебе, съездах, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.5. Работодатель не применяет случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме, без предварительного согласования с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

10.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия

выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.7. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации профсоюза.

10.8. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития МАДОУ д/с № 87.

10.9. Члены профкома включаются в состав аттестационной комиссии, комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у работников, комиссии по установлению ежемесячной стимулирующей выплаты работникам - индикатора эффективности и оценки труда работников, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, органов самоуправления МАДОУ д/с № 87.

10.10. Работодатель по согласованию и с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (статья 100,105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ); (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у работников ( ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ( ст. 136 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135,144 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.11. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

-при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАДОУ д/с № 87, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором;

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- не допускать ограничения гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;
- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих выплат, выплат из внеавтономного фонда.

10.12. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений работодателем по вопросам, предусмотренным пунктом 4.1. настоящего Договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
  - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 10.17. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

### **11. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 11.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАДОУ д/с № 87, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 11.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 11.6. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 11.7. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
- 11.8. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 11.9. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.
- 11.10. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 11.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.
- 11.12. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.
- 11.6. Участвовать в работе аттестационной комиссии, комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у специалистов и работников, комиссии по установлению ежемесячной стимулирующей выплаты работникам - индикатора эффективности и оценки труда работников, органов самоуправления МАДОУ д/с № 87.

- 11.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МАДОУ д/с № 87.
- 11.8. Содействовать оздоровлению детей работников МАДОУ д/с № 87.
- 11.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к награждению работников МАДОУ д/с № 87.
- 11.10. Не организовывать забастовок по вопросам, включённым в заключенный Договор, при условии их выполнения в период действия настоящего Договора.
- 11.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

## **12. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора.**

- 12.1. Настоящий Договор вступает в силу с 01.07.2022 года и действует до 30.06.2025 года включительно.
- 12.2. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока действия Договора.
- 12.3. Отсутствие уведомления о пересмотре Договора является основанием для его продления.
- 12.4. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.
- 12.5. Стороны отчитываются о ходе выполнения Договора не менее 1 раза в год на общем собрании работников МАДОУ д/с № 87.
- 12.6. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.
- 12.7. Работодатель направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 12.8. Стороны Договора обязаны представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Договор принят на общем собрании работников МАДОУ д/с № 87  
протокол от 02.06.2022 г. № 4

Заведующий  
МАДОУ д/с № 87  
\_\_\_\_\_ С.А. Малыгина

Председатель профсоюзного комитета  
МАДОУ д/с № 87  
\_\_\_\_\_ Н.Н. Шестаченко



Прошито, пронумеровано, скреплено печатью  
листов 66 (шестидесять шесть)  
Заведующий МАДОУ Д/с № 87

С.А. Маликина

«01» июня 2011 г.

