

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Ручеёк»  
г. Черногоorsk

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2022 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Ручеёк»  
/Болта Г.Н./  
« 20 12 2019 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Ручеёк»  
/Белошапкина Т.В.  
« 09 12 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду Администрация г. Черногоorsk

(указать наименование органа)

Регистрационный № 80/2019



от « 13 12 2019 г.

Руководитель органа по труду

Администрация г. Черногоorsk Сидорова Т.С.

(должность, Ф.И.О.)

## **I. Общие положения**

- 1.1. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Ручеёк» (сокращенное наименование – МБДОУ «Ручеёк»).
- 1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:
  - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
  - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
  - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2019-2021 годы.
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Ручеёк» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.
- 1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
  - работники Учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее — профком) - председателя первичной профсоюзной организации,
  - работодатель в лице его представителя заведующего Учреждения
- 1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.
- 1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение семи дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

- 1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. При принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения учитывается мнение первичной профсоюзной организации.
- 1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.
- 1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.14. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.15. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.
- 1.17. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.18. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.19. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
  - учет мнения профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в Коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития Учреждения;
  - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
  - другие формы.
- 1.20. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.
- 1.21. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **II. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным соглашением и Коллективным договором.  
Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
- 2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

- 2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
- 2.7. Объем учебной нагрузки (далее - педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Учреждения по согласованию с профкомом. Верхний предел объема педагогической работы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).
- Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, которые имеют объем педагогической работы менее нормы часов за ставку заработной платы.
- Работодатель должен ознакомить педагогических работников с объемом их педагогической работы на новый учебный год в письменной форме.
- 2.8. При установлении объема педагогической работы на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем. Объем педагогической работы, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.
- 2.9. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.10. Объем педагогической работы педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.
- 2.11. Уменьшение или увеличение объема педагогической работы педагогическому работнику в течение учебного года по сравнению с

оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);
  - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую работу;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

2.13. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.15. 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 с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
  - 3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (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).
  - 3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
  - 3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.  
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).
  - 3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- 3.6. 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).
- 3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 3.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска.
- 3.9. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

4. Работодатель обязуется:
  - 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
  - 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.



- 4.3. 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.
- 4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.
- 4.6. Стороны договорились, что:
- 4.6.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 Учреждении свыше 10 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.
- 4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6.3. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение шести месяцев.
- 4.6.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

- 4.6.6. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников Учреждения определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.2. Для заведующего, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела педагога работы педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

- 5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части

педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016 г.).

- 5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- При составлении графика работы Учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих образовательную деятельность, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.
- В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 5.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по

желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.10. Время приостановления образовательной деятельности в связи с отключением света, воды, тепла, проведения ремонтных работ в Учреждении и пр., не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической работы). График работы утверждается приказом заведующего Учреждения по согласованию с профкомом. С согласия работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при

увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

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

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

- 5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
- 5.17. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.18. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.  
Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, не включается в рабочее время, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 5.19. Работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала работы.

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

6. Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, выплатах компенсирующего и стимулирующего характера работникам и локальными нормативными актами Учреждения.
- 6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме за первую половину месяца до 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 15 числа месяца следующего за отчетным.
- 6.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.
- 6.4. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.5. С учетом результатов специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение 2).

- 6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.
- 6.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.
- 6.8. Работодатель обязуется:
  - 6.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).
  - 6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора, регионального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.
- 6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий Учреждения.
- 6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.
- 6.11. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:
  - 7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
  - 7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.
  - 7.3. Организует в Учреждении места для приема пищи.

- 7.4. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников:
- получившим трудовое увечье в Учреждении; имеющим стаж работы в Учреждении свыше 10 лет;
  - всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения;
  - в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).
- 7.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.
- 7.6. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

- 8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.
- 8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №580-н.
- 8.3. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.



- 8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290-н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997-н приобретать и выдавать за счет средств Учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение 3), а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом № 1122-н от 17 декабря 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение 4).
- 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.9. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.
- 8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.  
При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).
- 8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).
- 8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
- 8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 8.16. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).
- 8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).
- 8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302-н от 12 апреля 2011 г.).
- 8.20. Стороны совместно обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
  - проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.
- 8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:
- 8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства:
- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
  - обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
  - разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
  - доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся (воспитанников), работников Учреждения;
  - организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
  - организует и проводит в Учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
  - разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность

- систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
  - осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию);
  - ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в Учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

#### 8.21.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, компьютерах;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### 8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

- 9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 9.2. 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), руководитель 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).
- 9.3. 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, Коллективным договором работодатель обязуется:
  - 9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором;
  - 9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
  - 9.3.3. 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»);
  - 9.3.4. 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;
  - 9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- 9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 9.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;
- 9.3.10. Производить оплату труда работнику Учреждения - руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах (статья 377 ТК РФ.);
- 9.3.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.
- 9.4. 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 заведующим Учреждения.
- 9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 9.6. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

- 9.7. 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).
- 9.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.
- 9.9. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.
- 9.10. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».  
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю заявление о нарушении заведующим Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.
- 10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.
- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.
- 10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 10.16. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.
- 10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:
  - 11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.
  - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

- 11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.4. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.
- 11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).
- 11.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Ручеёк»  
/Болта Г.Н./  
« 12 » 12 20 19 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Ручеёк»  
Белошапкина Т.В.  
« 09 » 12 20 19 г.



**Перечень должностей,  
по которым производится оплата труда в течение срока действия  
установленной квалификационной категории при выполнении  
педагогической работы в другой должности**

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания)	Руководитель физвоспитания, инструктор по физкультуре

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (включая старшего)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер - преподаватель

Заведующий МБДОУ «Ручеёк»

/Болга Г.Н./

« 20 19 г.



Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Ручеёк»

*Белашкина Т.В.* /Белошапкина Т.В./

« 09 » 12 20 19 г.

**Список профессий (должностей) работников,  
занятых на работах с вредными условиями труда\***

№ п/п	Наименование профессий (должностей) работников	Класс условий труда	Факторы стимулирующие работу с вредными условиями труда
1	Младший воспитатель	3.1	Доплата за работу в размере 12 %
2	Уборщик служебных помещений	3.1	Доплата за работу в размере 12 %
3	Подсобный работник	3.1	Доплата за работу в размере 12 %
4	Рабочий по стирке белья	3.1	Доплата за работу в размере 12 %
5	Заведующий производством	3.1	Доплата за работу в размере 12 %
6	Повар	3.1	Доплата за работу в размере 12 %

\* основание Отчет о проведении специальной оценки условий труда от 05.04.2018г.

Заведующий МБДОУ «Ручеёк»  
/Болга Г.Н./  
« 20 12 г.  
М.П.



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Ручеёк»  
*Белошапкина Т.В.*  
« 09 » 12 20 19 г.

**Перечень профессий (должностей) работников,  
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими  
средствами индивидуальной защиты**

№	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Грузчик	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  12 пар
2	Дворник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом	1 шт.  2 шт.  1 пара 6 пар 1 шт. на 2 года  1 пара на 1,5 года  1 пара на 2,5 года
3	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар
4	Кастелянша	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 комплект
5	Кладовщик	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Перчатки с полимерным покрытием</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
6	Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</li> <li>- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Нарукавники из полимерных материалов</li> <li>- Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> <li>- Фартук из полимерных материалов с нагрудником</li> </ul> <p>При работе в овощехранилищах дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Жилет утепленный</li> <li>- Валенки с резиновым низом</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>до износа 6 пар</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара на 2.5 года</p>
7	Повар	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Фартук из полимерных материалов с нагрудником</li> <li>- Нарукавники из полимерных материалов</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p>
8	Плотник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Перчатки с полимерным покрытием или</li> <li>- Перчатки с точечным покрытием</li> <li>- Очки защитные</li> <li>- Наплечники защитные</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар до износа до износа дежурные</p>
9	Сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>- Перчатки с полимерным покрытием</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара 12 пар</p>
10	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</li> <li>- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>- Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар 12 пар</p>

11	Слесарь– сантехник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Сапоги резиновые с защитным подноском или</li> <li>- Сапоги болотные с защитным подноском</li> <li>- Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>- Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> <li>- Щиток защитный лицевой или очки защитные</li> <li>- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
12	Электро- монтёр	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- Сапоги с защитным подноском</li> <li>- Боты или галоши диэлектрические</li> <li>- Перчатки диэлектрические</li> <li>- Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</li> <li>- Очки защитные</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>6 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
13	Младший воспита- тель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Фартук белый</li> <li>- Фартук рабочий</li> <li>- Косынка</li> </ul>	<p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
14	Воспита- тель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Халат</li> </ul>	<p>до износа</p>

Заведующий МБДОУ «Ручеёк»  
/Болга Г.Н./  
« 09 » 12 20 19 г.



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Ручеёк»  
*Белошанкина Т.В.*  
«09» 12 20 19 г.

**Перечень профессий (должностей) работников,  
имеющих право на обеспечение  
моющими и дезинфицирующими средствами\***

№ п/п	Наименование профессий (должностей) рабочих	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Грузчик	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
2	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)</li> <li>Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>100 мл</p> <p>200 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
3	Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
4	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> </ul>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
5	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
6	Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
7	Повар	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
8	Плотник	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл</p>
9	Сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> </ul>	<p>100 мл</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г</p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	(мыло туалетное) 100 мл
10	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	100 мл 100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл
11	Слесарь – сантехник	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	100 мл 100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл
12	Электромонтёр	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</li> <li>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</li> <li>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</li> </ul>	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) 100 мл

\* ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ



Председатель первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «Ручейк»  
*Белова* /Белова Т.В./  
« 09 » 12 20 19 г.