

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 19 «Брусничка»  
р.п.Тайтурка Усольского района  
на 2022-2025гг

Принят на общем собрании трудового коллектива  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 19 «Брусничка»  
р.п.Тайтурка Усольского района  
«17» января 2022 года, протокол собрания № 7



665477, Иркутская область, Усольский район, р.п.Тайтурка, ул.Пеньковского,16  
тел.:8(39543)94270

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Брусничка» (далее – МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка»)), работниками, в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Администрацией Усольского муниципального района Иркутской области, Комитетом по образованию Усольского муниципального района Иркутской области, Усольской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – районное соглашение), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» в лице полномочного представителя – заведующего **Качко Натальи Николаевны**, действующего на основании Устава МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» (далее – Работодатель), и Работники в лице полномочного представителя - первичной профсоюзной организации работников, действующей на основании Положения, в лице председателя – **Хомяковой Елены Алексеевны** (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.10. Условия Коллективного договора учитываются работодателем при принятии решений, локальных нормативных актов.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, снижать уровень прав и гарантий, установленных условиями действующего коллективного договора. Внесение изменений и дополнений оформляются приложением к настоящему коллективному договору и являются неотъемлемой частью.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.15. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3 лет.

1.17. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Список профессий и должностей, которым предоставляются выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда (Приложение 1)

2. Список лиц, имеющих право на дополнительный отпуск, по результатам СОУТ. (Приложение 2);

3. Соглашение по охране труда сотрудников МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» на 2022 - 2025 уч. г. (Приложение 3);

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

## **2. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются: Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять выборным органам первичной профсоюзной организации (председателю, профсоюзному комитету) по их запросам информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию;

- включать представителей первичной профсоюзной организации в состав комиссии по распределению средств стимулирующего фонда, аттестационной комиссии по аттестации работников на соответствие занимаемой должности, в состав комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений;

- обеспечивать: участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждением; осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

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

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель учитывает мнение профкома (согласовывает) в следующих случаях:

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- при введении, а также отмены режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ), а также режим дистанционной работы в случаях, установленных органами государственной власти и органами местного самоуправления;

- при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- привлечения работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ); к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- определении формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представлении к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);

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

- график сменности (ст.103 ТК РФ)

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, условия и размер выплаты стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

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

- объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

- расписание занятий;

- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с воспитанниками, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в случае простоя;
- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.4.10 коллективного договора);

- введение суммированного рабочего времени;
- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории;

- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- нормы профессиональной этики педагогических работников.

#### 2.6. Профком:

- способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;

- разъясняет работникам положения коллективного договора;

- представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, иных органах;

- представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы в порядке, установленном действующим законодательством;

- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

#### 2.7. Стороны договорились о том, что

- решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома;

- первичная профсоюзная организация в лице ее выборных органов (председатель, профсоюзный комитет) выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению вопросов, профессиональных и социально - экономических прав и интересов работников.

### 3. Трудовые отношения

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового

договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем по должностям в соответствии со штатным расписанием, не допускается.

3.4. В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.5. По рекомендации аттестационной комиссии учреждения на должность педагогического работника может быть назначено лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.6. Соответствие или несоответствие квалификации работников квалификационным требованиям профессионального стандарта определяется работодателем в порядке аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации.

3.7. Несоответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта не является основанием для увольнения работника или перевода его на другую работу без выполнения обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работника.

3.8. В случае введения независимой оценки квалификации в период действия коллективного договора, направление работника на ее прохождение осуществляется с его письменного согласия за счет средств работодателя. На период прохождения процедуры независимой оценки квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется основное место работы (должность) и средняя заработная плата.

3.9. Формирование сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде (ведение работодателем трудовой книжки в электронном виде) возможно лишь с письменного согласия работников. При переходе на электронный вариант учета трудовая книжка выдается на руки работнику под роспись на основании его письменного заявления. Право выбора на ведение трудовой книжки на бумажном носителе не распространяется на работников при трудоустройстве в образовательную организацию с 1 января 2021 г.

3.10. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, поручается работнику только с письменного согласия за дополнительную оплату. Работнику предоставляется время для ознакомления с условиями предлагаемой дополнительной работы, ее объемом, размером дополнительной оплаты. Письменное оформление условий выполнения дополнительной работы для временного замещения работника производится не позднее трех дней с момента фактического ее поручения работодателем и выполнения работником.

3.11. Увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации, не допускается.

3.12. Помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

3.13. При процедуре сокращения численности или штата работников Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации случаев, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- которым остается 2 года до наступления права на пенсию и (или) до достижения размера стажа необходимого для досрочного назначения страховой пенсии (25 лет), проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее трех часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель предпринимает 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.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка. Об изменении установленного режима рабочего времени работники должны быть уведомлены не менее чем за два месяца до его введения.

В случае необходимости перевода работников на удаленное (дистанционное) выполнение должностных (трудовых) обязанностей по решению федеральных, областных органов государственной власти, органов местного самоуправления, режим работы определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников:

4.2.1 Для руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.2.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

4.2.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям;

4.2.4 Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструктору по физической культуре;

4.2.5. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю-логопеду;

4.2.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников (ст. 92 ТК РФ):

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников МБДОУ (*Приложение 2*).

4.3. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

4.4. В МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю:

- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.7. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.



4.8. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

- ежегодные оплачиваемые отпуска;
- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (суббота и воскресенье);
- нерабочие праздничные дни
- отпуск.

4.9. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

4.10. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, по письменному приказу работодателя.

4.11. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей сторожа. К дежурству могут привлекаться только заведующий, заведующий хозяйством, старший воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации, специалисты МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка».

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

4.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой календарный год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.15. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.16. Педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года на основании приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка».

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 30 календарных дней до ухода в отпуск. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 30 календарных дней.

4.17. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон по истечении шести месяцев работы, устанавливается за фактически отработанный период.

4.18. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.19. В случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников, ликвидации образовательной организации, работнику предоставляется отпуск с последующим увольнением.

4.20. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.21. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 года № 466).

4.23. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета, обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

4.24. Дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- включенным в перечень работников с ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 календарных дня;
- за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда с классом вредности 3.2, продолжительностью не менее семи календарных дней. (Приложение 3)

4.25. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.26. Работник должен быть извещен под роспись о времени начала отпуска за две недели до его начала.

4.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.28. Запрещается не предоставление и не использование отпуска в течение двух лет подряд.

4.29. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.30. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ. Работодатель обязуется производить оплату отпуска за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.31. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

4.32. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, при экономии фонда оплаты труда в связи:

- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс и 11 класс в день последнего звонка- 1 календарный день;
- рождения ребенка (мужу) – 5 календарных дней;
- бракосочетания работника, детей работников – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников (муж, жена, дети, родители (отец, мать)) – 5 календарных дней.

4.33. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность составляет 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

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

4.35. Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыв для отдыха и питание предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год. Сторожакам определяется режим работы по графику, смена через 2 дня. Графики сменности сторожей доводятся до сведения работников ежемесячно.

4.36. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.37. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

## **5. Оплата труда и нормы труда**

5. 1.Стороны договорились что:

5.1.1. Оплата труда работникам учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работникам МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» и с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка».

5.1.2. Действующее в учреждении Положение о порядке распределения стимулирующей и компенсирующей части фонда оплаты труда разрабатывается

администрацией МБДОУ, согласовывается с председателем профсоюзной организации, утверждается заведующим, обсуждается, изменяется и принимается на Общем собрании трудового коллектива.

5.1.3. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов заработной платы соответствующих квалификационных групп.

5.1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

5.1.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.1.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки: первый раз

25 числа каждого месяца, второй 10 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она начислена, путем перечисления на банковскую карту, в январе и мае в течение 5-ти рабочих дней с первого рабочего дня месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

5.1.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.1.10. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательном учреждении после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие.

5.1.11. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15 % ставки заработной платы (должностного оклада).

5.1.12. 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. К настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда.

5.1.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, оплаты дополнительных отпусков работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

5.1.14. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.1.15. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

5.1.16. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.1.17. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

5.1.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.1.19. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

## **б. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Совместно, в рамках полномочий образовательного учреждения, участвовать в реализации государственной политики области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.4. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 7. Аттестация педагогических работников

7. Стороны признают, что:

7.1. Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Работодатель оказывает содействие в подготовке аттестационных материалов работникам, претендующим на прохождение аттестации, на установление первой или высшей квалификационной категории. Руководитель, его заместители не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверке показателей, внесенных в портфолио работника.

7.3. В соответствии с письмом Министерства образования РФ N 03-8ин/22-03 Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 11 от 7 февраля 2003 года квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-логопед; воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	Учитель-логопед; воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.

7.4. Оплата труда педагогическому работнику осуществляется с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в периоды:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- длительного отпуска сроком до 1 года;

Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения Профкома на срок не более трех лет.

## 8. Условия и охрана труда и здоровья

8. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников образовательного учреждения (далее – учреждение) в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Стороны исходят из того, что условия труда работников образовательного учреждения, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами, законодательством Иркутской области.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение. (Приложение № 4)

8.2. Работодатель:

- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ);

- выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований в порядке, определённом законодательством Российской Федерации, профессиональной гигиенической подготовки и приобретение медицинских книжек для работников;

- использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов образовательного учреждения (до 20%) из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, аптек, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований;

- создаёт службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда при достижении в организации численности работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации;

- содействует профсоюзной организации в избрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома организации;

- обеспечивает проведение обучения работников по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке;

- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- предоставляет гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ, работникам организации, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда; • устанавливает конкретные размеры гарантий и компенсаций конкретного

работника с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором;

формирует на паритетной основе с профсоюзной организацией комитет (комиссию) по охране труда и способствует деятельности комитета (комиссии) в соответствии с требованиями статьи 224 ТК РФ;

- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проводит расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в установленном порядке;

- обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

- осуществляет обязательное страхование работников организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования;

- раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

### 8.3. Профком:

- организует проведение общественного контроля над обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательством об охране труда и иными

нормативными правовыми и иными актами по охране труда;

- обеспечивает избрание на общем профсоюзном собрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, координирует их работу по осуществлению общественного контроля над условиями и состоянием охраны труда во помещениях и на территории учреждения;

- обеспечивает участие представителей профсоюза в комиссиях по:

- охране труда;

- расследованию несчастных случаев на производстве;

- проведению специальной оценки условий труда;

- организации и проведению обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и диспансеризации;

- по приемке помещений и других объектов образовательного учреждения к началу учебного года;

- оказывает методическую и консультационную помощь членам профкома и уполномоченным по охране труда профкома в практической работе по осуществлению общественного контроля за условиями и охраной труда в учреждении;

- направляет Работодателю Представления о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда в установленном порядке;

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда работников, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- подводит ежегодно итоги работы первичной профсоюзной организации по защите прав работников организации на здоровые и безопасные условия труда;

### 8.4. Стороны совместно:



- принимают участие в подготовке и заключении Соглашения по охране труда. Не реже одного раза в год подводят итоги его реализации, осуществления организационных, технических, лечебно-профилактических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации;
- содействуют предоставлению уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда рабочего времени, не менее двух часов в неделю, для выполнения возложенных на них обязанностей;
- содействуют уполномоченным по охране труда в организации (в участии) и проведении смотров-конкурсов, мероприятий, связанных с международным Днем охраны труда, конференций, семинаров, и т.п. по охране труда;
- организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях;
- проводят совместный анализ состояния системы управления охраной труда в соответствии с действующими у работодателя и принятыми в Профсоюзе нормативными актами.

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Стороны подтверждают, что в образовательном учреждении реализуется принцип социальной ответственности, в том числе за реализацию установленной действующим законодательством системы льгот и гарантий, в том числе:

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством; обеспечивается право работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.2. Стороны договорились совместно:

- осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников;
- вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, обращаться в органы местного самоуправления, другие уполномоченные органы, с ходатайствами об обеспечении жильем (в содействии в его приобретении);
- оказывать помощь и поддержку работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

9.3. Работодатель:

- обеспечивает бесплатное предоставление библиотечных фондов, информационных ресурсов образовательного учреждения;
- предоставляет по письменному заявлению работника один день без сохранения заработной платы в случае кратковременного расстройства здоровья (без предоставления подтверждающих документов), а также при возникновении форс-мажорных обстоятельств, ставящих под угрозу безопасность имущества, жизнь и здоровье близких родственников (пожар, затопление квартиры; необходимость сопровождения в госпитализации, врача, и т.д.).
- создает условия для организации питания работников.

9.4. Профсоюзный комитет:

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза в установленном в профсоюзной организации порядке;

- своевременно доводит до работников информацию об установленных вышестоящими профсоюзными органами для членов Профсоюза мер социальной защиты и способствует в их предоставлении;
- организывает проведение юридических и иных консультаций.

### **10. Дополнительные гарантии молодым специалистам**

Стороны:

10.1. Признают важность обеспечения профессиональной, социальной и иной поддержки молодым специалистам, предоставление в рамках полномочий образовательного учреждения установленных льгот и гарантий.

10.2. Способствуют организации и деятельности совета молодых педагогов.

10.3. Развивают институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с установленной системой стимулирования труда работников.

10.4. Оказывают содействие в подготовке к участию в аттестации на установление квалификационной категории; в получении консультаций по вопросам профессиональной деятельности, а также юридической помощи по вопросам законодательства о труде, пенсионного, и иного связанного с трудом, законодательства.

### **11. Гарантии профсоюзной деятельности**

11.1. Стороны подтверждают, что:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборных органов, определяются в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Региональными соглашениями, отраслевым районным соглашением и настоящим коллективным договором;

- взаимоотношения между органами управления образовательного учреждения и выборными органами первичной профсоюзной организации осуществляются на принципах равноправия сторон, уважения и учета мнения (согласования) сторон, а также на иных принципах социального партнерства, установленных действующим трудовым законодательством.

11.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации;

- способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля над соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и действующими в Профсоюзе положениями;

- организации и проведению профсоюзных мероприятий;

- освобождает членов выборного органа первичной профсоюзной организации от работы для участия в профсоюзной учебе, в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением заработной платы;

- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

11.3. Стороны договорились о том, что:

- работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, члена профсоюзного комитета признается социально значимым для деятельности образовательного учреждения и учитывается при поощрении, аттестации работников на соответствие должности;

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11.4. Профсоюзная организация в лице выборных органов, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников образовательного учреждения, наряду с установленными полномочиями, осуществляет следующую деятельность:

- содействует в оказании юридической помощи работникам, членам Профсоюза, в обжаловании решений Управления пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости, протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч.4 ст. 19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам;

- совместно с вышестоящими выборными профсоюзными органами проводит разъяснения по вопросам применения трудового законодательства, законодательства об образовании;

- содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей;

- организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза;

- ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза;

- направляет средства профсоюзного бюджета, в том числе, на организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и другими событиями; на оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам; на организацию досуга детей членов Профсоюза, в т.ч., новогодних ёлок, приобретение детских новогодних подарков и др.

- осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- за состоянием охраны труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др;
- принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;
- осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;
- информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

## 12. Контроль выполнения коллективного договора

12.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом районной профсоюзной организации.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации и орган управления образованием в администрацию Усольского муниципального района Иркутской области.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Председатель первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 19  
«Брусничка»:

Хомякова Е.А.



Работодатель:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка»

Качко Н.Н.



Принят на общем собрании работников  
МБДОУ «Детский сад № 19  
«Брусничка»

«14» января 2022 г

Проведена уведомительная регистрация в органе по труду администрации муниципального Усольского района Иркутской области

Приложение № 1  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 19 «Брусничка»  
р.п.Тайтурка Усольского района  
на 2022-2025гг

Согласовано:  
с учётом мнения первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка»  
Председатель ПК  
Хомякова Е.А.


Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 19  
«Брусничка»  
Качко Н.Н.



**Список профессий и должностей, которым  
предоставляются выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями  
труда, в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ  
«О специальной оценке условий труда» (по результатам специальной  
оценке условий труда от 23.04.2020г)**

№ п/п	Должность	Условия установления доплат	Размер выплат от должностного оклада (%)	Основание
1.	Сторож	За работу в ночное время за каждый час работы за период с 22.00 до 6.00	35%	ст.154 ТК РФ
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда по итогам СОУТ			
2.1.	шеф-повар	Работа у горячих плит	12%	Приказ Гособразования СССР от 20.08.90 N 579
	повар	Работа у горячих плит	12%	
2.2.	кухонный работник	световая среда,	10%	
2.3.	рабочий по стирке и ремонту одежды		4%	
2.4.	педагог-психолог	световая среда	4%	
2.5.	старший воспитатель	световая среда	4%	
2.6.	дворник	световая среда	4%	
2.7.	сторож	световая среда	4%	
2.8.	кастелянша	световая среда	4%	

Приложение № 2  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 19 «Брусничка»  
р.п. Тайгурка Усольского района  
на 2022-2025гг

Согласовано:  
с учётом мнения первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка»  
Председатель ПК  
 Хомякова Е.А.


Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 19  
«Брусничка»  
Качко Н.Н.



**Список лиц, имеющих право на дополнительный отпуск, по результатам СОУТ**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Шеф – повар	7 календарных дней
2	Повар	7 календарных дней

Приложение № 3  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 19 «Брусничка»  
р.п. Тайгурка Усольского района  
на 2022-2025гг

Согласовано:  
с учётом мнения первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка»  
Председатель ПК  
 Хомякова Е.А.

Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 19  
«Брусничка»  
Качко Н.Н.



**Соглашение по охране труда сотрудников  
МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка»  
на период 2022-2025гг**

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусничка» заключили настоящее соглашение в том, что руководство дошкольного образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
<b>1. Организационные мероприятия</b>					
1.1	Разработка приказов регламентирующих работу ОТ в ДОУ	-	Не требует финансирования	Август, февраль	заведующий
1.2	Разработка инструкций по ОТ	-	Не требует финансирования	По мере необходимости	Заведующий специалист по ОТ
1.3	Проведение специального обучения руководителей, специалиста по ОТ, членов комиссии по ОТ	1	2000,00	В течении года	заведующий
1.4	Обучение персонала безопасным методам и приемам работы	60	Не требует финансирования	Ежегодно 1 раз в год	Заведующий специалист по ОТ
1.5	Обучение навыкам оказания первой доврачебной помощи пострадавшим	29	11600,00	Ежегодно 1 раз в год	Заведующий
1.6	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	30	14000,00	Август, 1 раз в год	Заведующий

1.7	Организация и проведение производственного контроля		Не требует финансирования	В течении года	Заведующий специалист по ОТ
1.8	Обновление уголка по ОТ	1	Не требует финансирования	В течении года	Специалист по ОТ
1.9	Организация и проведение дня ОТ	1	Не требует финансирования	апрель	Специалист по ОТ
1.10	Организация и проведение конкурса детского рисунка «Охрана глазами детей»	1	Не требует финансирования	апрель	Старший воспитатель
1.11	Организация и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации	2	Не требует финансирования	Сентябрь Апрель	Заведующий
<b>2. Технические мероприятия</b>					
2.1	Контроль работоспособности технических установок, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	12	Не требует финансирования	ежемесячно	Комиссия по ОТ
2.2	Проверка работоспособности отопительных и вентиляционных систем с целью обеспечения нормативных требований ОТ по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	2.2	Не требует финансирования	В течении года	завхоз
2.3	Содержание приборов искусственного освещения в соответствующих нормами		Финансирование по потребности замены осветительных приборов	В течении года	завхоз
2.4	Частичный ремонт асфальтового покрытия	500 кв.м	-	Июль 2023г	заведующий
2.5	Общий технический осмотр здания, территории, игровых участков с составлением акта обследования	2	Не требует финансирования	Август Апрель	завхоз
2.6	Проведение технического освидетельствования АПС	12	26533,08	ежемесячно	Заведующий , завхоз
2.7	Обеспечение первичными средствами пожаротушения (перезарядка огнетушителей, песок и т.д)	1	3800	август	завхоз
2.8	Проведение дератизации и дезинсекции бытовых и служебных помещений	2	40000,00	Март, август	завхоз
2.9	Обеспечение наличия песка в зимний период для	1	-	Октябрь-ноябрь	завхоз



	посыпания пешеходных дорожек				
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
3.1	Проведение обязательных медицинских осмотров	1	2000,00	В течении года	Заведующий, завхоз
3.2	Проведение профилактических прививок		Не требует финансирования	сентябрь	Заведующий
3.3	Оснащение медицинского кабинета, оснащение аптечками оказания первой помощи	1	Финансирование по потребности	По мере необходимости	Заведующий, завхоз
<b>4. Мероприятия по обеспечению СИЗ</b>					
4.1.	Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты		25000,00	август	Заведующий, специалист по ОТ
4.2.	Обеспечение работников обеззараживающими средствами		Финансирование по потребности	По мере необходимости	
4.3	Обеспечение хранения СИЗ, ухода за ними (своевременная стирка, дезинфекция, проведение ремонта и т.п)		Не требует финансирования	По мере необходимости	Специалист по ОТ, завхоз
<b>5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
5.1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского ФСК «Готов к труду и бороне»		Не требует финансирования		Старший воспитатель, Инструктор по физической культуре

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью дд (подпись) гддд ) листов

Должность: **Заведующий МБДОУ «Детский сад № 19 «Брусличка»**

Подпись: **Качко Н.Н.**

