

От работодателя:

От работников:

Заведующий МБДОУ «Д/с № 8»

Л.П. Лазарева

2024 г.



Председатель первичной профсоюзной  
организации А.С. Кузнецова

« 11 » октября 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 8»

на 2024 - 2027 г.



Заведующий МБДОУ «Д/с № 8»

руководитель (должность)

подпись

/ Л.П. Лазарева /

Ф.И.О.

Управление экономического  
развития и планирования  
администрация города Ачинска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 173 от « 05 » 11 2024 г.

Подпись О.В. Голубева

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 8» (далее - Организация). Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – заведующего Организацией.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3-х лет с даты его подписания.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Организацией, непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию 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 настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, его дополнений и изменений;
- другие формы.

1.17. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество Организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## **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 Организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, определяемые сторонами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, ст. 72 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в Организации должен соответствовать штатному расписанию, какие-либо изменения устанавливаются только с письменного согласия работника.

2.6. Уменьшение или увеличение рабочего времени возможно, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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»:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

1\* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности согласно ст. 72, 74 ТК РФ. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О внесении изменений в трудовой договор работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 162 ТК РФ.

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

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77-84 ТК РФ).

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Организации.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Обеспечить направление педагогических работников

для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки не реже одного раза в три года, в том числе с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком Организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома Организации (ст. 82 ТК РФ).

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.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в Организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лица, проработавшие в Организации 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в Организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Организации, в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Организации (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации 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 за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка в неделю:

- старший воспитатель, педагог-психолог – 36 ч.,
- воспитатели групп общеразвивающей направленности – 36 ч.,
- воспитатели групп комбинированной направленности – 25 ч.,
- музыкальный руководитель – 24 ч.,
- инструктор по физической культуре – 30 ч.,
- учитель-логопед, учитель-дефектолог (сурдопедагог, тифлопедагог) – 20 ч.

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим должностной оклад:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников Организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. 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.

5.10. Продолжительность ежегодного отпуска для работников Организации не может быть менее 28 календарных дней, для педагогических работников менее 42 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, составляет - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Работникам предоставляются дополнительные отпуска:

- 8 календарных дней: всем работникам Организации, проживающим и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изменениями

и дополнениями);

- 7 календарных дней: повару, шеф-повару (ТК РФ ст. 117, Результаты специальной оценки труда Организации);

Дополнительные отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску.

| №<br>п/<br>п | Должность                                                                                                     | ежегодный<br>основной<br>оплачиваемый<br>отпуск | дополнительн<br>ый<br>оплачиваемый<br>отпуск<br>проживающим<br>и работающим<br>в районах<br>Крайнего<br>Севера и<br>приравненных<br>к ним<br>местностям | дополнительный<br>оплачиваемый<br>отпуск по<br>результатам<br>специальной<br>оценки условий<br>труда отнесены к<br>вредным<br>условиям труда<br>(класс 3.2) |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1            | Заместитель заведующего<br>по административно-<br>хозяйственной работе                                        | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 2            | Заведующий хозяйством                                                                                         | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 3            | Старший воспитатель                                                                                           | 56                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 4            | Воспитатель группы<br>общеразвивающей<br>направленности                                                       | 42                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 5            | Воспитатель группы<br>комбинированной<br>направленности                                                       | 56                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 6            | Инструктор по физической<br>культуре                                                                          | 56                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 7            | Музыкальный руководитель                                                                                      | 56                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 8            | Педагог-психолог                                                                                              | 56                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 9            | Учитель-дефектолог<br>(сурдопедагог,<br>тифлопедагог)                                                         | 56                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 10           | Учитель-логопед                                                                                               | 56                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 11           | Делопроизводитель                                                                                             | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 12           | Инспектор по кадрам                                                                                           | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 13           | Специалист по закупкам                                                                                        | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 14           | Специалист по охране труда                                                                                    | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 15           | Младший воспитатель                                                                                           | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |
| 16           | Ассистент по оказанию<br>технической помощи<br>инвалидам и лицам с<br>ограниченными<br>возможностями здоровья | 28                                              | 8                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |

|    |                                                       |    |   |   |
|----|-------------------------------------------------------|----|---|---|
| 17 | Кастелянша                                            | 28 | 8 |   |
| 18 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды               | 28 | 8 |   |
| 19 | Кладовщик                                             | 28 | 8 |   |
| 20 | Повар                                                 | 28 | 8 | 7 |
| 21 | Повар                                                 | 28 | 8 |   |
| 22 | Шеф-повар                                             | 28 | 8 | 7 |
| 23 | Подсобный рабочий                                     | 28 | 8 |   |
| 24 | Уборщик служебных помещений                           | 28 | 8 |   |
| 25 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 28 | 8 |   |
| 26 | Дворник                                               | 28 | 8 |   |
| 27 | Сторож (вахтер)                                       | 28 | 8 |   |
| 28 | Сторож (старший)                                      | 28 | 8 |   |

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

- на похороны близких родственников – 3 дня;
- в связи со свадьбой работника – 3 дня, (детей – 2 дня);

5.12. Работодатель обязуется:

-предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом Организации в соответствии с законодательством.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

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

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края и Администрации города Ачинска, содержащими нормы трудового права.

6.2. Система оплаты труда работников Организации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» (Приложение № 2).

6.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется согласно Положения об оплате труда работников Организации (Приложение № 1).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 3-го числа за II половину предыдущего месяца и 18 -го числа за I половину текущего месяца.

6.5. Изменение оплаты труда и окладов (должностных окладов) размеров ставок заработной платы производится:

- при получении высшего профессионального образования;
- при увеличении стажа работы в занимаемой должности;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение окладов (должностных окладов) оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. 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 прохождению, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

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.

6.7. Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) (*например, старший воспитатель-воспитатель, руководитель физвоспитания - инструктор по физкультуре, учитель-дефектолог - учитель-логопед, учитель музыки (при выполнении преподавательской работы по образовательной программе)-музыкальный руководитель*); педагогическим работникам сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию на период принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Нести ответственность за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник Организации имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ.

6.8.2. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.8.3. Уведомлять работника об изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за 2 месяца до их установления, согласно ст. 74 ТК РФ.

6.8.4. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, сохранять за работниками 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

6.8.5. На основании Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (ред. от 03.01.1991) «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», ТК РФ ст. 146, 147, Результаты специальной оценки труда работников МБДОУ «Д/с № 8», установить доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда до 12% ставки (оклада):

а) за работу у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паро - масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки – поварам, шеф-повару - 12%;

г) за погрузочно - разгрузочные работы, производимые вручную подсобным рабочим кухни 12%;

6.8.6. Производить оплату труда педагогических работников при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, исходя из размера должностного оклада (ставки) заработной платы работника с учетом квалификационной категории и опыта работы в занимаемой должности по соглашению сторон.

6.8.7. Производить оплату руководителю выборного органа первичной профсоюзной Организации в размерах, определенных Положением об оплате труда в соответствии с приложением № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 8» «Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Д/с № 8».

6.8.8. Выплачивать работникам Организации единовременную материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

6.8.9. Закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Организации согласно «Положения об организации наставничества педагогических работников в МБДОУ «Д/с № 8». Обеспечить компенсацию работникам из числа молодежи в размере 20% к должностному окладу в течение 5 лет с момента приема на работу.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления в предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. По основному месту работы оплачивает командировочные расходы педагогическим работникам на период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с ТК РФ гл.24.

7.4. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам Организации в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере 550 рублей, подтвержденных соответствующими документами;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (расходов на выплату суточных) в размере 250 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

— расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

7.5. В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обустройство хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, *в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом*, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета выделяемых на оплату труда.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 219 ТК РФ.

8.2. Для реализации этого права заключить с профкомом соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства, согласно плана финансово-хозяйственной деятельности.

8.4. Провести в организации специальную оценку условий труда рабочих мест (ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда, согласно плана.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет организации.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей согласно Приложению № 3, № 4.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно ст. 216.1 ТК РФ.

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. 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 2/3 среднего заработка.

8.12. Иметь инструкции по охране труда на каждом рабочем месте, согласованные с профкомом, согласно ст. 212 ТК РФ.

Инструкции по охране труда на рабочем месте выдавать под роспись каждому работнику.

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников согласно приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н.

8.18. Ежегодно производить замеры по физическим факторам и в случае необходимости доводить требования санитарных норм до уровня, указанного в СанПиН.

8.19. С целью обеспечения условий по пожарной безопасности работодатель:

8.19.1. Обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности организации в соответствии с требованиями законодательства.

8.19.2. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

8.19.3. Обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

8.19.4. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

8.19.5. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до всех работников организации.

8.19.6. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

8.19.7. Организует и проводит в организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций».

8.19.8. Готовит инструкции по хранению пожаро и взрывоопасных веществ на складах организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции помещений.

8.19.9. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

8.19.10. Осуществляет систематические осмотры территории организации по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности,

разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учреждения).

8.19.11. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, согласно ст. 377 ТК РФ.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

9.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Организации, относящимся к деятельности профкома.

9.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

2\* расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ);

3\* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

4\* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

5\* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

6\* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

7\* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

8\* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

9\* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

10\* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, входящего в состав профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.10. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, профсоюзные инспекторы труда, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах» их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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 ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по урегулированию трудовых споров и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, по распределению стимулирующих выплат, по урегулированию трудовых споров и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Организации.

10.12. Ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о проведенных мероприятиях и расходовании денежных средств. Совместно с членами профсоюза планировать свою деятельность.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных положением об оплате труда.

10.15. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

10.16. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, воспитанников к действиям при возникновении пожара.

10.17. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

10.18. Контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

10.19. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

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

### **Ответственность сторон**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Администрацию города Ачинска.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива в течение месяца.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. По общему согласованию сторон коллективный договор может быть пролонгирован на новый срок, если нет существенных изменений и поправок.



Принято, пронумеровано и скреплено  
печатью 1 (подпись) Листов  
Заведующий Д.П. Лазарева  
«09» августа 20 24 г.