

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального дошкольного образовательного**

**учреждения «Детский сад № 11 «Сказка»**

**г.Белозерска, Вологодской области**

**на 2024-2027 г.г.**

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ

**Казенное учреждение  
Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
ОЗН по Белозерскому  
муниципальному округу**  
Советский пр., д. 7, г. Белозерск, 161200  
Тел. 2-15-19, факс: (8-817-56) 2-12-73  
E-mail: [oznbelozersk@czn.gov35.ru](mailto:oznbelozersk@czn.gov35.ru)

28.06.2024 № 54  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Заведующей МДОУ «Детский  
сад № 11 «Сказка»  
О.Н. Ардынской

Председателю совета трудового  
коллектива  
О.Н. Лебедевой

Вологодской обл., г. Белозерск,  
ул. Галаничева, д. 36 а.

## УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации коллективного договора

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11 «Сказка».**

Отделение занятости населения по Белозерскому муниципальному округу сообщает, что коллективный договор МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка» зарегистрирован **20 июня 2024 года.**

**Регистрационный номер: 6**

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Рекомендуется при заключении коллективного договора включать положения о внедрении концепции нулевого травматизма.

Начальник ОЗН по Белозерскому  
муниципальному округу



А.А. Никулина

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка» (далее – Коллективный договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения (далее - организация, образовательная организация), и определяет общие условия

оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников организации. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законе Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики, иных нормативных правовых актах федерального и регионального уровней.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее - стороны) являются:

работники организации в лице их полномочного представителя, выбранного общим собранием трудового коллектива;

работодатель в лице заведующего МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка».

Представитель трудового коллектива, является полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении Коллективного договора и Соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.3. В Коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации и ее финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством. Коллективный договор и локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее марта 2026 года.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

1.13. Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.14. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.15. При осуществлении регистрации Коллективного договора, соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим Коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется профсоюзным комитетом, советом трудового коллектива.

1.17. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Стороны доводят текст Коллективного договора до сведения работников в течение семи дней со дня его подписания.

1.19. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников организации.

1.20. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.21. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.22. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.23. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.24. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте организации в сети Интернет.

## 2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим повышению качества образования в образовательной организации.

2.1.2. Согласовывать с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

2.1.3. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии, формируемой образовательным учреждением самостоятельно, при аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.6. Вносить предложения по совершенствованию нормативных локальных актов организации, по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.1.7. Осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

2.1.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников, содействуют в проведении специальной оценки условий труда работников организаций.

2.2. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений:

2.2.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.2.2. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по заключению и реализации Коллективного договора (далее — комиссия). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются комиссией.

2.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

2.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с профсоюзом, советом трудового коллектива:

- должностные инструкции;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- приказы на увольнение по инициативе Работодателя при сокращении численности или штата работников организации, несоответствие работников занимаемой должности, выполняемой работе, в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- приказы о дисциплинарном взыскании;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад № 11 «Сказка»;

- Положение об установлении надбавок за качество выполняемых работ работникам МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка»;
- Положение о премировании и выплате материальной помощи работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка»;
- Соглашение по охране труда;
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка»;
- Перечень бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание обучающихся МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка»;
- Перечень профессий и должностей работников МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка», которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск;
- Перечень профессий и должностей работников МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка», которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и (или) сокращенный рабочий день;
- Графики работы всех категорий работников.

### 3. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны договорились:

- 3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области и иных нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников организации, повышение их социального статуса.
- 3.2. При формировании плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения добиваться включения расходов на:
  - 3.2.1. проведение мероприятий по обеспечению безопасности труда и охране труда;
  - 3.2.2. проведение специальной оценки условий труда;
  - 3.2.3. обеспечение дополнительного профессионального образования работников организации за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;
  - 3.2.4. полное возмещение командировочных расходов работников организации;
  - 3.2.5. проведение за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров работников организации, психиатрического освидетельствования, периодической профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников организации, оплату приобретения работником бланка личной медицинской книжки.
- 3.3. Осуществлять анализ кадрового обеспечения организации педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, а также профессиональных потребностей педагогических работников.
- 3.4. Содействовать профессиональному росту работников организации.
- 3.5. Руководителю образовательной организации, совместно с профсоюзом, советом трудового коллектива:
  - проводить работу по созданию условий для закрепления в образовательной организации молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста;
  - организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем организации наставничества, устанавливать наставникам доплаты стимулирующего характера за работу с молодыми педагогами.
- 3.6. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:
  - 3.6.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления выборного профсоюзного органа организации и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

3.6.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация организации независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата работников организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.6.3. При сокращении численности или штата работников организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно работодателем и выборным профсоюзным органом образовательной организации.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, получающим дополнительное профессиональное образование по направлению работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному председателю первичной и (или) территориальной организации профсоюза.

3.6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящему на этот месяц, в случае, если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;
- 3) в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящему на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения).

3.6.5. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в

возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения образования соответствующего уровня.

3.6.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации организации.

3.6.7. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.6.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.6.9. После согласования с работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

3.6.10. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

#### 4.Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе организовать обеспечение педагогических работников необходимой учебной литературой, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.4. Работодатель в трудовом договоре с работниками конкретизирует его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка»;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.) в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка»;

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Положением об установлении надбавок за качество выполняемых работ работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка».

4.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.6. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

4.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

4.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

4.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

4.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего (до двух месяцев) работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой определяется сторонами трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

4.12. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.14. Работники образовательной организации, включая руководителя образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совмещением за дополнительную оплату (вознаграждение).

4.15. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточности квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.16. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой

деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная федеральным законом информация.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

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

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

## **5. Оплата и нормы труда**

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

5.1. Вопросы оплаты труда регулируются законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2100 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений департамента образования области, финансируемых

из областного бюджета», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Постановлением администрации Белозерского муниципального округа Вологодской области от 03 ноября 2023 года № 1406 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Белозерского муниципального округа Вологодской области», Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка», Положением об установлении надбавок за качество выполняемых работ работникам МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка», Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка», а также иными нормативными правовыми актами.

5.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации по согласованию с профсоюзом, советом трудового коллектива.

5.3. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета, местного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.4. Отнесение должностей работников организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.5. Должностной оклад педагогических работников образовательной организации формируется на основе минимального должностного оклада, отраслевого коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.6. Должностные оклады работников, относящихся к прочим категориям работников, формируется на основе минимального должностного оклада, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационной категории.

5.7. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам образовательной организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:  
должности педагогических работников;  
должности четвертого уровня.

5.8. Почасовая оплата труда в образовательной организации применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

5.9. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

5.10. Работникам организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом, советом трудового коллектива устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и на основании

результатов специальной оценки условий труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент 15% заработной платы, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работникам организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада;

- за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы;

- за руководство учебно-методическими подразделениями - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

- за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада;

- работникам организации, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для детей с тяжелыми нарушениями речи устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада;

- доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

Компенсационные выплаты работникам, рассчитываются исходя:

- из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

5.11. Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных работникам организации.

5.12. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом, советом трудового коллектива.

5.13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки. Критериями и показателями эффективности являются:

- интенсивность и напряженность работы;

- высокая производительность труда;

- сложность выполняемых работ;

- достижение плановых или иных показателей работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом

работников в соответствии с Коллективным договором, но не более, чем на один календарный год.

5.14. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам организации в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Коллективным договором и Положением об установлении надбавок за качество выполняемых работ МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка».

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются в соответствии с Положением об установлении надбавок за качество выполняемых работ МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка» принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с Коллективным договором и Положением об установлении надбавок за качество выполняемых работ МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка».

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

5.15. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

за месяц,

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; интенсивность и качество образовательного процесса; высокое качество оздоровительной работы с детьми);
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования (участие в подготовке и проведении выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения);
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) (выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства; максимально-рациональная организация труда по итогам подготовки к новому учебному году).

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка» и предельными размерами не ограничивается.

5.16. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка»;

руководителю организации - по решению начальника управления образования округа на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза.

5.17. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организаций по инициативе органов управления образованием.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.19. Заработная плата в организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

За первую половину месяца 30 числа за вторую половину месяца 15 числа.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, совета трудового коллектива, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.22. Установление и изменение систем оплаты труда работников организации осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- г) результатов аттестации работников;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм

труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем путем согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.23. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.24. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия "минимальный", либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.25. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательной организации является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.26. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации независимо от источников этих выплат.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной

нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». На ставку заработной платы устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- воспитатель, старший воспитатель – 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- воспитатель, работающий в группе компенсирующей направленности с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени инвалида 1 и 2 группы не может превышать 35 часов в неделю, 3 группы - не более 40 часов.

Нормируемой частью рабочего времени для остальных работников и руководителя учреждения является 40- часовая рабочая неделя.

6.4. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6.5. Во время работы детского сада без детей, работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки. Вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.6. 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 просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.8. К должностям с ненормированным рабочим днем относятся должности:

- заведующего учреждением;
- заведующего хозяйством;

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней.

6.9. Всем работникам образовательной организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) в следующем порядке:

- заведующему учреждением – 42 календарных дня, а также дополнительный отпуск в количестве 3 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- заведующему хозяйством – 28 календарных дней, также дополнительный отпуск в количестве 3 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- старшему воспитателю, воспитателю общеразвивающей группы, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре – 42 календарных дня;
- воспитателю компенсирующей группы – 56 календарных дней;
- учителю-логопеду – 56 календарных дней;
- специалисту по закупкам, делопроизводителю, кладовщику, помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений, кухонному рабочему, дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 28 календарных дней;
- повару – 28 календарных дня, а также дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней за работу с вредными (опасными) условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда.

Продолжительность отпуска для работающих инвалидов 30 календарных дней.

6.10. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.13. В рабочее время педагогических работников включается:

- образовательная и воспитательная работа, в том числе индивидуальная работа с обучающимися;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- педагогическая работа, предусмотренная индивидуальным планом;
- методическая работа;
- подготовительная и организационная работа, предусмотренная планами по подготовке и проведению творческих, методических, учебно-воспитательных, досуговых, физкультурно-оздоровительных, мероприятий проводимых для педагогов, обучающихся, родителей;
- работа по ведению мониторинга;
- а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями.

Педагогическим работникам может быть представлено по решению руководителя организации:

- один свободный день в неделю для методической работы и самообразования;
- 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в организации.

6.14. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.15. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.16. Работникам образовательных организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором, на основании настоящего коллективного договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

6.17. Организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей, в том числе средств, поступивших от приносящей доход деятельности, может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.18. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи (родители, супруги, дети) и по другим уважительным причинам. Порядок предоставления такого отпуска предусматривается в коллективных договорах организаций.

6.19. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, правила и условия предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 и Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка» длительного отпуска сроком до одного года.

6.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных

обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.24. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.26. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.27. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

6.29. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.30. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.31. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.32. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;
- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства 1 календарный день;
- для проводов детей в армию 1 календарный день;
- в случае свадьбы самого работника (детей работника) 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников до 5 календарных дней.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны договорились, что:

- 7.1. Работникам организации, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.
- 7.2. Аттестация педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 7.3. Аттестация руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, проводится аттестационной комиссией, созданной управлением образования округа. В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители профсоюзных организаций соответствующего уровня.
- 7.4. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, аттестуется как педагогические работники на общих основаниях.
- 7.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в состав которой обязательно включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:
- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
  - б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
  - в) беременные женщины;
  - г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
  - д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
  - е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.
- Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.
- 7.6. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.
- 7.7. Аттестация педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее - аттестационная комиссия). В состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза.

7.8. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

7.8.1. Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет (межаттестационный период):

- знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»,
- почетным званием «Ветеран сферы воспитания и образования»,
- нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,
- Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации,
- Благодарностью Министерства просвещения Российской Федерации,
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
- Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации,
- Золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации,
- медалью К.Д. Ушинского,
- медалью Л.С. Выготского,
- почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный наставник»;
- нагрудный знак «За верность профессии»;
- нагрудный знак «Молодость и Профессионализм».

7.8.2. Медалью «За заслуги перед Вологодской областью», Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области», Почетным званием «Лучший наставник Вологодчины в сфере образования».

7.8.3. Почетной грамотой Президента Российской Федерации и (или) Благодарностью Президента Российской Федерации.

7.9. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (по результатам деятельности за последние 5 лет, межаттестационного периода) в следующих случаях:

- если педагогический работник является победителем регионального этапа конкурса профессионального мастерства;
- если педагогический работник является победителем или лауреатом всероссийского этапа конкурса профессионального мастерства.

7.10. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников в случае, если педагогический работник имеет ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

7.11. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в подпунктах 8.8.1, 8.8.2, 8.8.3 настоящего Коллективного договора, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, и согласованное с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший", независимо от

того, по какой должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили деятельности.

Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.13. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву,

таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до страховой пенсии по старости остался один год и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации этим работникам до наступления общеустановленного пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

7.15. На должность педагогических работников могут назначаться лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.16. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для получения дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.17. Представление работников организаций к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется с учетом мотивированного мнения коллегиального органа профсоюзной организации на основании соответствующих документов.

## 8. Условия и охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### 8.1.Руководитель:

- 8.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.
- 8.1.2. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в организации.
- 8.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимся при проведении образовательной деятельности.
- 8.1.4. Ежегодно планирует выделение средств на обеспечение безопасности организации и охрану труда и здоровья работников в размере не менее 0,2% суммы затрат на услуги на соответствующий календарный год.
- 8.1.5. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на указанные цели при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.
- 8.1.6. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.
- 8.1.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда, организует прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- 8.1.8. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Организует обучение неэлектротехнического персонала.
- 8.1.9. Осуществляет проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.1.10. Организует проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек.
- 8.1.11. Обеспечивает работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.
- 8.1.12. Предоставляет гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 8.1.13. Обеспечивает прохождение диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- 8.1.14. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний

работников образования.

8.1.15. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором

8.1.16. Приостанавливает частично или полностью деятельность организации при возникновении опасности для жизни и здоровья работников до полного устранения причин опасности.

8.1.17. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.1.18. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.19. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

8.1.20. Сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставлять работнику другую работу, соответствующую его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.21. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключает соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

8.1.22. Предоставляет доплаты уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1.23. Не применяет меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов без согласия профсоюзного комитета.

## **8.2. Профсоюз:**

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.2.2. Согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, и участвует в их разработке.

8.2.3. Содействует созданию комиссий по охране труда, выборам уполномоченных лиц по охране труда, профсоюзных комитетов.

8.2.4. Организует обучение избранного уполномоченного по охране труда.

8.2.5. Оказывает помощь уполномоченному по охране труда профсоюзной организации в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

8.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.1.1. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

9.1.3. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда и оценке профессиональных рисков в образовательной организации.

9.1.4. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

9.1.5. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.1.6. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

9.1.7. Обеспечивает реализацию права на сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.1.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.1.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.1.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, совета трудового коллектива, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

## **6. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организаций Профсоюза, определяется ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области, иными соглашениями, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.2.2. В течение пяти рабочих дней рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и иных комиссий, а также трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Безвозмездно предоставлять представителям Профсоюза помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.6. Предоставлять Профсоюзу, по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

10.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

10.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.3. Устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций и их заместителям, не освобожденным от основной работы, соответствующую надбавку в размере от 15 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности организации, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др.

10.4. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.4.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

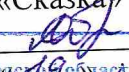
10.4.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4.3. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

От работодателя:  
Заведующий МДОУ «Детский сад № 11  
«Сказка»

 /Ардынская О.Н./  
«19» ~~июня~~ июля 2024 г.

От работников:  
Председатель совета трудового  
коллектива МДОУ «Детский сад № 11  
«Сказка»

 /Лебедева О.Н./  
«19» ~~июня~~ июля 2024 г.

казенное учреждение Вологодской области  
«Центра занятости населения Вологодской области»  
160035, Вологодская обл. г. Вологда, ул. Конева, д. 15  
Тел./факс: (81756) 2-12-73

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

коллективного договора проведена

Принято на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от «19» ~~июня~~ июля 2024 г.

**Перечень  
профессий и должностей работников МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка», которым в  
связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и (или)  
сокращенный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Повар постоянно работающий у плиты (по результатам спецоценки условий труда)	7 дней

**Нормы**  
**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств**  
**индивидуальной защиты работникам МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 23 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 135 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
4.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 171 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

5.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
6.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 60 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

**Перечень  
бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств  
индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание обучающихся  
(воспитанников) МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка»**

№ п./п.	Наименование профессий	Наименование санодержды, санобуви и санпринадлежностей	Срок носки в месяцах	Основание
1.	Воспитатель дошкольной образовательной организации	Халат светлого тона хлопчатобумажный	Не менее 2-х комплектов	п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20
2.	Помощник воспитателя	Халат светлого тона хлопчатобумажный	Не менее 2-х комплектов	п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20
		Дополнительно:		
		фартук	1 шт.	
		колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи	1 шт.	
		фартук для мытья посуды	1 шт.	
		отдельный халат для уборки помещений	1 шт.	

**Перечень  
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями,  
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства  
МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1.	Уборщик служебных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
2.	Кухонный рабочий	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающий крем, эмульсии	100 мл.
4.	Дворник	Работы, связанные с различными видами производственной пыли	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
		Работы выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Средства для защиты от укусов членистоногих	200 мл.
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.

5.	Помощник воспитателя	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств	Средства гидрофобного действия	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
6.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы при повышении требований к стерильности рук	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл.
		Работа с водой, водными растворами (предусмотренные технологией)	Регенерирующий, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

7.	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Грудносмываемые загрязнения	Очищающие кремы, гели, пасты	200 мл.
		Работы, связанные с техническими смазками, другими рабочими материалами	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии; Средства гидрофильного действия	100 мл. 100мл.

**Перечень  
 профессий и должностей работников МДОУ «Детский сад № 11 «Сказка», которым в  
 связи с ненормированным рабочим днем , предоставляется дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заведующий	3 дня
2	Заведующий хозяйством	3 дня