

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального автономного учреждения
дошкольного образования города Ялуторовска
«Детский сад №8»
на 2026 - 2029 гг.

От работодателя

Директор МАУДО «Детский сад №8»

Квашнина Н.В.

08.07.2026 год



От работников

Председатель первичной профсоюзной организации
МАУДО «Детский сад №8» города Ялуторовска

Общероссийского профсоюза образования

Портнягина Н.Н. Портнягина

08.07.2026 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

г. Ялуторовск

13.07.2026

Белкин АС

I. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дошкольного образования города Ялуторовска «Детский сад №8 ».

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальнотрудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее—Профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее ППО);
- работодатель: муниципальное автономное учреждение дошкольного образования города Ялуторовска «Детский сад №8» в лице его представителя — директора;
- работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, определенных ППО (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6 Профком ППО проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

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

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

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

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

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

1.12 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

1.14 Пересмотр обязательств сторон настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.16 Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом ППО — ст. 8 ТК РФ

- Правила внутреннего трудового распорядка ОУ (ст. 190 ТК РФ);
- Положение о КТС (ст. 384 ТК РФ);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ);
- Положение о системе оплаты труда (ст.135ТКРФ);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ст. 135 ТКРФ);
- Правила и инструкции по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Положение о защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИН-941/06/484);
- Другие локальные нормативные акты.

1.18 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком ППО:

- согласование с профкомом НПО;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19 Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.20 Ежегодно представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором,

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на _ экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.

2.3 Трудовой договор является основанием для приема на работу. Издание приказа о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, остается на усмотрение работодателя (ст.68 ТК РФ) (приказ о приеме на работу может не издаваться).

2.4 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.6 Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.7 К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

2.8 Статьями 331, 331.1 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию за преступления разной степени тяжести, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ. Работникам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, перечисленные в статьях 331 и 351.1 Трудового кодекса РФ, необходимо обратиться в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную при Правительстве Тюменской области, для получения решения о допуске (не допуске) к трудовой деятельности в сфере образования.

2.9 К занятию педагогической деятельностью не допускаются иностранные агенты (для государственных и муниципальных общеобразовательных организаций),

2.10 При приеме на работу работники Учреждения обязаны пройти предварительный медицинский осмотр согласно Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Если при периодическом медосмотре у сотрудника выявлены признаки психического расстройства, работодатель обязан направить его на освидетельствование комиссией врачей-психиатров.

2.11 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК в т. ч. педагогическая нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

2.12 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.13 Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.14 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

2.16 Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и

вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.17 В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.18 Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.19 Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.20 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.21 Ведение и хранение трудовых книжек работников осуществляется в соответствии с приказом Минтруда России от 19.05.2021 32011 "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек", за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется, а работодателем оформляются сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что: работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих.
- Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173—177 ТК РФ.
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173—177 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, например, осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления

образованием. При этом учитывать нормы, установленные в п. 15 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а, именно: лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования.

- В соответствии с приказом Министерства просвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам в целях установления квалификационных категорий и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения Областной аттестационной комиссией.
- Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.
- Создать для этих целей в учреждении аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 -273ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома ППО.
- Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом ППО.
- Утверждать представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по согласованию с профкомом ППО.
- В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении производить повышенную оплату труда педагогическим работникам с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия:

-за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности;

-при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от образовательной программы, реализуемой образовательным учреждением.

-на основании решения Областной аттестационной комиссии:

а) сохранить (установить) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории на период до одного года со дня продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательном учреждении, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

-отпуска по беременности и родам;

-отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

-длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);

-длительной командировки (более двух месяцев);

-временной нетрудоспособности (более двух месяцев);

-ликвидации образовательного учреждения;

б) сохранить повышенную оплату труда до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года

до достижения работником пенсионного возраста, либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но не более одного года;

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ),
- Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы,
- Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата - п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, а также по п.3, п.5 части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (с согласия профкома) ППО (ст. 82 ТК РФ).
- Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2 Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ГК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время и время отдыха педагогических работников учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.2 Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

5.3 Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю.

5.4 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Норма часов педагогической работы за ставку:

- 20 часов в неделю - учителям – логопедам, дефектологам.
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям.
- 36 часов в неделю воспитателям дошкольных групп, педагогам — психологам, методисту, тьютору.

5.5 Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

5.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или её подразделений (ст. 113 ТК РФ).

5.7 В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации по письменному приказу руководителя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8 Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой.

5.9 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и иными случаями предусмотренными ТК РФ, а также по согласованию с профкомом (ПК).

5.10 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

5.13 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

■ -занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

■ -с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.14 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, оговоренных в статье 128 ТК РФ.

5.15 Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

5.16 Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и ежегодными приказами работодателя.

5.17 На период наличия обстоятельств (случаев), предусмотренных в части первой статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу. Согласие работников на такой перевод не требуется,

5.18 Временный перевод конкретных работников осуществляется на основании изданного директором соответствующего приказа согласно части третьей статьи 312.9 ТК РФ.

5.19 Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.20 При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными ст. 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

5.21 По окончании срока временного перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2 Система оплаты труда работников учреждения установлена на основании Положения о системе оплаты труда работников учреждения, которое принято работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организаций.

6.3 Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает осуществление работникам стимулирующих выплат (премий).

6.4 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников учреждения, определяются в положении о стимулирующих выплатах сотрудникам МАУДО «Детский сад №8».

6.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательном учреждении, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома первичной профсоюзной организации.

6.6 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

6.7 Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц — 06 и 21 числа.

6.8 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

6.10 Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.11 Педагогическим работникам производится компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, которая входит в должностной оклад педагога,

6.12 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам, проведенной специальной оценки условий труда.

6.13 Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада пропорционально отработанному времени.

6.14 Учителю-логопеду устанавливается доплата 20% от базового оклада за работу с детьми, имеющими отклонения в речевом развитии.

6.15 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленному в письменной форме.

6.16 Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере 35% от часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за часы работы.

6.17 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере.

6.18 Работодатель обязуется:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией в размере 26 тысяч рублей.
- в случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном в ст. 236 ТК РФ.
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.
- месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, жильё по договорам социального найма.

7.2 Ходатайствует о награждение ведомственными наградами за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере общего образования.

7.3 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.

7.4 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в учреждении.

7.5 В соответствии с законодательными актами РФ ведет персонифицированный учёт в системе государственного пенсионного страхования» работодатель: своевременно перечисляет страховые взносы в Социальный фонд РФ в размере, определенном законодательством; в установленный срок предоставляет органам Социального фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.6 Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.
- расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.
- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос по обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

VIII. Условия и охрана труда Работодатель обязуется:

8.1 Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2 Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников; обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.3 Создать систему управления охраной труда.

8.4 Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда и соблюдение требований к безопасному содержанию рабочего места; систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку,

8.5 Реализовать мероприятия по улучшению условий и охраны труда; разработать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.6 Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.7 Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда с использованием визуальной / печатной информации следующими формами (способами):

- ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;
- ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией при необходимости опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ, требованиями правил по охране труда и других локальных Нормативных актов работодателя (такое ознакомление осуществляется под роспись работника, а при наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота требований)
- иные дополнительные формы (способы) в зависимости от финансовых возможностей работодателя. Кроме того, в зависимости от своих финансовых возможностей работодатели могут применять формы (способы) информирования с использованием видеоматериалов и интернет-ресурсов, что предусмотрено в Приказе Минтруда России от 29.10.2021 №773н.
- осуществлять размещение информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, самостоятельно определяя формы (способы) информирования работников.
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

8.8 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

8.9 Обеспечивать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда. Правила и инструкции по охране труда должны поддерживаться в актуальном состоянии и соответствовать организационным или структурным изменениям работодателя.

8.10 Организовывать проверку знаний требований по охране труда — один раз в три года. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.

8.11 Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам (приложении №2,3) специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты,

8.12 Отстранить от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным.

8.13 Обеспечивать работников бесплатными моющими и обезвреживающими средствами.

8.14 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

8.15 Организовать учет происшедших микроповреждений (микротравм) работников и их регистрацию в специальном журнале.

8.16 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом.

8.17 Учитывать результаты специальной оценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;
- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.18 Предоставлять представителям первичной профсоюзной организации право на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования, на возможность инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований законодательных актов РФ.

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

8.20 Разработать Положение о комиссии по охране труда учреждения, с целью организации совместных действий работодателя, работников, профкома первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников,

8.21 Создать в учреждении Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома ШЛО, профсоюзный уполномоченный по охране труда.

8.22 Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

8.23 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.24 Осуществлять совместно с профкомом ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение Программы по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.

8.25. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, профсоюзным уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.26 Обеспечить за счет собственных средств учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

8.27 Обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.28. Стороны способствуют:

- организации физкультурно- оздоровительных мероприятий для работников учреждения;
- проведению работы по оздоровлению детей работников;
- проведению мероприятий по формированию у работников здорового образа жизни и здорового питания;
- проведению иммунизации вакцино-профилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок;
- совершенствованию профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально- значимых заболеваний среди работников организации.

IX.Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и профессиональных интересов, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в

отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или осуществлением профсоюзной деятельности.

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

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в размере 1%

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

9.8 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам оплаты труда, иных условий труда и социально-экономического развития учреждения для осуществления защитной функции профсоюзной организации.

9.9 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

9.10 Работодатель по согласованию с профкомом ППО рассматривает следующие вопросы:

- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления работникам отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, направление на независимую оценку квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и
- другие вопросы.

9.11 Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте учреждения для размещения профсоюзной информации.

9.12 Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых прав, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов. Профком:

9.13 Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.14 Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы па счет профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.15 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.16 Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.17 Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения бумажных трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.18 Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников.

9.19 Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.20 Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.21 Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.22 Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.23 Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

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

9.25 Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

9.26 Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на общем собрании работников.

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

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

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

10.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7 Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другие средства индивидуальной защиты (приложение №1).
2. Перечень работ, профессий и должностей, которым выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства (приложение №2).
3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт на повышенную оплату труда (приложение №3).
4. Форма расчетного листка (приложение №4)

