

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 23 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

СОГЛАСОВАНО



председатель первичной профсоюзной  
организации /Кочетова Е.Э.  
05 июня 2023 г.

Заведующий МБДОУ «Детский сад  
№ 23 комбинированного вида»  
/Клюкина О.В.  
05 июня 2023 г.



КЛЮКИНА  
ОЛЬГА  
ВИКТОРОВНА

Подписано  
цифровой подписью:  
КЛЮКИНА ОЛЬГА  
ВИКТОРОВНА  
Дата: 2023.06.13  
17:30:39 +03'00'

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательное учреждение  
«Детский сад № 23 комбинированного вида»**

**на 2023 – 2026 гг.**

Ленинградская область

г. Гатчина

2023 г.



## 1. Общие положения.

- 1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 комбинированного вида» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 23 комбинированного вида» (далее – МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида»).
- 1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:
  - Конституцией Российской Федерации;
  - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
  - Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
  - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);
  - Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы;
  - Обязательства сторон на 2023 год к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы;
  - Соглашение об обеспечении правовых гарантий на труд работников системы образования Ленинградской области и развития социального партнерства на 2022-2024 годы;
  - Территориальное соглашение Гатчинского района Ленинградской области на 2022 – 2024 гг.
- 1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», регулирования вопросов социального партнерства в МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:
  - работники МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзная организация) - председателя Профсоюзной организации Кочетовой Елены Эрнстовны.
  - работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» Клюкиной Ольги Викторовны (далее – Работодатель).
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида».
- 1.6. При этом, Профсоюзная организация не уполномочена нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами

- Профсоюза, если работник не уполномочил Профсоюзную организацию представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.7. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).
  - 1.8. Стороны договорились, что Профсоюзная организация является единственным полномочным представителем работников МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.
  - 1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
  - 1.10. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.
  - 1.11. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.
  - 1.12. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду.
  - 1.13. К коллективному договору приняты следующие приложения:
    - соглашение по охране труда (приложение № 1);
    - перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
    - перечень профессий и должностей работников, работаая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи (приложение № 3);
    - комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение № 4).
  - 1.14. Для достижения поставленных целей:
    - 1.14.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательной организации, и не позднее, чем в 10-ти дневный срок, сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

- 1.14.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение 10-ти дней со дня получения работодателем решения соответствующего государственного органа.
- 1.14.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.
- 1.14.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:
- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
  - консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - членство в комиссиях организации.
- Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов профсоюза организации, при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.
- 1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.17. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.
- 1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

## 2. Социальное партнерство.

### Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

- 2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.
- 2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида»:
  - согласование;
  - учет мотивированного мнения;
  - проведение Профсоюзной организацией консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», включая получения всей необходимой информации;
  - проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;
- 2.3. По согласованию с Профсоюзной организацией, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:
  - положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
  - положение о порядке установления стимулирующих выплат;
  - положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
  - досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
  - отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
  - установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.26. Коллективного договора;
  - увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
  - предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.7.12. (ст. 116 ТК РФ);
  - положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.5.27. Коллективного договора;
  - положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.5.27. Коллективного договора;
  - расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.4.12. Коллективного договора;
  - предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.7.13. Коллективного договора;
  - списки работников, предусмотренных п. 7.5. Коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда, и выплату дополнительных пособий;

- дополнительные меры социальной поддержки, предусмотренные п. 8.3.4. Коллективного договора.
- 2.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организацией, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
  - порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);
  - увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
  - привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
  - разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
  - привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
  - форма расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
  - установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
  - установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
  - установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
  - правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
  - правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
  - установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
  - локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);
  - принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);
- 2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида».
- 2.6. В соответствии с п. 1.11. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профсоюзной организации, как представительного органа

работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

- 2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюзной организации значимой для образовательной организации.
- 2.7.2. Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 2.7.3. Предоставляет Профсоюзной организации независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.
- 2.7.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2. Коллективного договора).
- 2.7.5. При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.
- 2.7.6. Стороны договорились о необходимости проведения ежеквартальных сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.
- 2.7.7. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» и информационном стенде.
- 2.7.8. Привлекает Профсоюзную организацию для участия в комиссиях МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.
- 2.7.9. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзной организации, в том числе работников МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.
- 2.7.10. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 5.2. Отраслевого соглашения председателю Профсоюзной организации устанавливается доплата в размере от 5 % от должностного оклада, за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида».

2.8. Профсоюзная организация обязуется:

- 2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида»;
- 2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.
- 2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в МБДОУ «Детский сад № 23

- комбинированного вида», защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза.
- 2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.
- 2.8.5. Участвовать в работе комиссий МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;
- 2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.

### **3. Трудовые правоотношения**

- 3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.
- 3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.
- 3.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 3.4. Обязанности Работодателя:
- 3.4.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.
- 3.4.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 3.4.3. Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 3.4.4. Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.
- 3.4.5. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2. Коллективного договора в Профсоюзную организацию.
- 3.4.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта.
- 3.4.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».



- 3.4.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.
- 3.4.9. По согласованию с Профсоюзной организацией работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по инициативе работника в следующих дополнительных случаях:
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
  - необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
  - изменение семейного положения работника;
  - с работником-пенсионером.
- 3.4.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 3.4.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профсоюзной организации.
- 3.4.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2. Коллективного договора.
- 3.5. Стороны договорились:
- 3.5.1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем.
- 3.5.2. В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профсоюзной организации на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.
- 3.5.3. Руководителем может быть принят на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы.
- 3.5.4. Работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.
- 3.5.5. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:
- молодым специалистам, указанным в п. 6.5. Коллективного договора;
  - педагогическим работникам, имеющим квалификационную первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.
- 3.5.6. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:
- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
  - объем педагогической работы;
  - режим и продолжительность рабочего времени;
  - условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
  - конкретные размеры выплат компенсационного характера;

- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» показателей и критериев.
- 3.5.7. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
- 3.5.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.
- 3.5.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.
- 3.5.10. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесение изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.
- 3.5.11. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости при приеме на работу, а также впоследствии ежегодно.
- 3.5.12. 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 п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).
- 3.5.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.
- 3.5.14. Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.
- 3.5.15. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из тарификации, обеспеченности кадрами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями. Объем педагогической нагрузки является обязательным условием

- трудового договора или дополнительного соглашения к нему.
- 3.5.16. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
  - 3.5.17. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.
  - 3.5.18. В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.
  - 3.5.19. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).
  - 3.5.20. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.
  - 3.5.21. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.7.13 Коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.
  - 3.5.22. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.
  - 3.5.23. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.
  - 3.5.24. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).
  - 3.5.25. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профсоюзной организации, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы.
  - 3.5.26. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

#### 4. Оплата труда

- 4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

- 4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Ленинградской области, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.
- 4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзной организацией на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановление Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262 «О системах оплаты труда».
- 4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении. Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.
- 4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
  - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
  - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
  - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
  - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
  - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
- 4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
- 4.7. За первую половину месяца - (указывается дата), окончательный расчет - (указывается дата)
- 4.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.
- 4.9. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.
- 4.10. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 4.11. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профсоюзной организации.
- 4.12. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

- 4.13. Сверхурочная работа (п. 5.6.25. Коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 4.14. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.15. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)
- 4.17. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.
- 4.18. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 4.19. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).
- 4.20. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.
- 4.21. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- 4.22. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ

программам) в области искусств)	искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
---------------------------------	---

4.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.24. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (сокращением количества воспитанников, групп, когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

## 5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2. Коллективного договора;

- для руководителей, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных

удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.5. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением сокращением количества воспитанников, групп.

5.6. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.7. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.8. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзной организации. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.9. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.10. Работа, выполняемая воспитателями, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. Коллективного договора.

5.11. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.11.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.11.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.11.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.7.5. Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника.

5.11.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);



- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.11.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы, устанавливается полной продолжительности (при желании работника), определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

5.11.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. 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 (ст. 125 ТК РФ).

5.11.7. При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.11.8. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии.

5.11.9. Работникам, по согласованию с Профсоюзной организацией, при наличии финансовой возможности, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию - 1 календарный день.

5.11.10. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, 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;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу,

воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- работникам, являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»)
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).
- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше, чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- В остальных случаях по согласованию с Профсоюзной организацией.

5.11.11. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

#### **6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Критерии массового увольнения работников относятся:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.3. Обязанности Работодателя.

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профсоюзную организацию в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профсоюзной организации.

6.4.2. Работодатель использует дополнительное профессиональное образование для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

- производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).
- 6.4.4. Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).
- 6.4.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:
- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
  - работники предпенсионного возраста;
  - молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
  - работники, являющиеся членами Профсоюзной организации активно участвующими в общественной деятельности, работе на благо МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида».
- 6.4.6. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с сохранением за ним места работы (должность), средней заработной платы.
- 6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профсоюзной организации.
- 6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:
- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
  - развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
  - создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места оргтехникой и программными продуктами;
  - организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами из стимулирующего фонда оплаты труда;
  - привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
  - обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
  - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
  - активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
  - создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза.
- 6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем разрабатывает:
- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
  - критерии оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации и осуществляет ее мониторинг.
- 6.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.
- 6.8. Руководитель МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» (в том числе заместитель заведующего по УВР) разрабатывает и утверждает Программу наставничества, выборный орган первичной профсоюзной организации участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.
- 6.9. Работодатель обязуется:
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
  - обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации, а также за вновь принятыми на работу.
- 6.10. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Ленинградской области под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).
- 6.11. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 6.5. Коллективного договора испытание при приеме на работу не устанавливается.
- 6.12. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.
- 6.13. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.
- 6.14. Профсоюзная организация обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

## 7. Охрана труда

- 7.1. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:
- 7.1.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами

- комиссию по охране труда и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- 7.1.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и воспитанниками во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке помещений, пищеблока, постирочной, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.
  - 7.1.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).
  - 7.2. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:
    - 7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.
    - 7.3.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ.
    - 7.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 214 ТК РФ).
    - 7.3.4. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.
    - 7.3.5. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальным оценкам условий труда.
    - 7.3.6. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.
    - 7.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
    - 7.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и работах в особых температурных условиях.
    - 7.3.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
  - инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
  - обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
  - обучение соответствующих работников пожарной безопасности.
- 7.3.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.
  - 7.3.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
  - 7.3.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.
  - 7.3.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профсоюзной организации, обеспечивать их наличие на рабочих местах.
  - 7.3.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
  - 7.3.15. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
  - 7.3.16. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.
  - 7.3.17. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.
  - 7.3.18. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.
  - 7.3.19. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.
  - 7.3.20. Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в пять лет с предоставлением подтверждающего медицинского документа, по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.
  - 7.3.21. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.
  - 7.3.22. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

- 7.3.23. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению Профсоюзной организации вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.
- 7.3.24. Обеспечивать противопожарную безопасность в МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» соответствии с нормативными требованиями.
- 7.3.25. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Профсоюзной организации и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).
- 7.3.26. При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.
- 7.3.27. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 7.3.28. Обеспечивать работу в МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профсоюзной организации.
- 7.3.29. Осуществлять совместно с Профсоюзной организацией, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.
- 7.3.30. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
- 7.3.31. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.
- 7.3.32. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:
- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной дошкольной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
  - регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;
  - включать в комиссии по приемке образовательного учреждения к новому году уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзного комитета, (внештатных технических инспекторов труда районных организаций Профсоюза).
- 7.3.33. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.
- 7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.
- 7.5. Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией утверждает:
- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
  - список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.
- устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в зависимости от размера и возможностей бюджета МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида».

**7.6.** Профсоюзная организация обязуется:

- 7.6.1.** Организовать избрание уполномоченных по охране труда.
- 7.6.2.** Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.
- 7.6.3.** Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.
- 7.6.4.** Принимать участие в работе коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:
  - по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
  - на готовность объектов учреждения к отопительному сезону;
  - по проверке состояния зеленых насаждений;
  - по проверке состояния зданий, сооружений;
  - комиссии по охране труда;
  - по проведению специальной оценки условий труда;
  - по проверке знаний по охране труда;
  - по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
  - по проверке выполнения Соглашения по охране труда.
- 7.6.5.** Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп воспитанников в образовательной организации.

## **8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации**

- 8.1.** Стороны подтверждают, что работники МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Ленинградской области.
- 8.1.1.** Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».
- 8.1.2.** Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.
- 8.1.3.** При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:



- 8.1.4. Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.
- 8.1.5. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:
- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
  - время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
  - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
  - время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)
- 8.1.6. Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.
- 8.1.7. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.5. Коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.
- 8.1.8. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.
- 8.2. Работодатель обязуется:**
- 8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида» в пределах его компетенции.
- 8.3. Профсоюзная организация обязуется:**
- 8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.
- 8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:
- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий;
  - проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями;
  - иные праздничные мероприятия.
- 8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.
- 8.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**
- 8.4.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета образовательной организации, на заседаниях выборного органа первичной

- профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год.
- 8.4.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год предусматривающие, в том числе, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.
- 8.4.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и, в зависимости от финансового положения МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи.
- 8.5. Работодатель обязуется:
- 8.5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 8.5.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение с выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 8.5.3. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно в свободное от занятий время физкультурный зал и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.
- 8.5.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации физической подготовки.
- 8.5.5. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно музыкальный зал для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации.
- 8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 8.6.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.
- 8.6.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:
- оказание материальной помощи;
  - организация оздоровления;
  - организация работы с детьми работников;
  - организация спортивной работы;
  - поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
  - организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
  - социальные программы для членов Профсоюза.
- 8.7. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные.

**9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.**

- 9.1. Коллективный договор заключен на срок три года с 05.06.2023 и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 9.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.
- 9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.
- 9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида», расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида».
- 9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.
- 9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.
- 9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)
- 9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

**Представитель работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного  
вида»



О.В. Клюкина

2023 г.

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад № 23  
комбинированного вида»



Е.Э. Кочетова

«05» 06 2023 г.

СОГЛАСОВАНО  
председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад № 23  
комбинированного вида»  
Жочетова Е.В.  
05 июня 2023 г.



Заведующий МБДОУ «Детский сад № 23  
комбинированного вида»  
Клюкина О.В.  
05 июня 2023 г.



# СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 23 комбинированного вида»

Ленинградской область  
2023 год

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Соглашение по охране труда имеет своей целью улучшение и повышение правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым кодексом РФ, Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №23 комбинированного вида» г. Гатчина и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Администрация МБДОУ «Детский сад №23 комбинированного вида» в лице заведующего Клюкиной О.В., заместитель заведующего по АХЧ Дмитриевой Л.Н. (ответственный по ОТ), в лице председателя общего собрания работников ДОУ заключили соглашения, что в течение 2023-26 годов руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ**

### **Администрация**

1.1. Создает приказы по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности образовательного учреждения, технике безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья, назначает лиц ответственных за конкретное направление работы; создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда.

1.2. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

1.3. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 г №1/29 Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников в организации.

1.4. Разрабатывает, утверждает и размножает инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения.

1.5. Разрабатывает и утверждает программы инструктажа по охране труда.

1.6. Обеспечивает журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам

1.7. Разрабатывает и утверждает перечень работ, на которые по условиям труда установлены:

- Ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке
- Право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск
- Своевременная выдача работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

1.8. Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раз в год) 1.9. организует работу комиссии по проверке знаний по охране труда работников ДОУ (1 раз в год)

## **3. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ**

### **Администрация:**

2.1. Не допускает использование помещений, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотрено законодательством РФ, и другими нормативными актами;

2.2. Запрещается в образовательном учреждении применение вредных или опасных материалов, продуктов, приборов и т.д. не имеющих сертификатов и иного вида контроля.

## **4. ЛЕЧЕБНО - ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО – БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

### **Администрация:**

#### 4. ЛЕЧЕБНО - ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО – БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

##### Администрация:

3.1. Содержит в надлежащем состоянии групповые и служебные помещения детского сада, обеспечивает в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2. Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра. Не допускает работников к исполнению их обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также медицинских противопоказаний. Обеспечивает возможность получения работниками горячего питания в процессе их трудовой деятельности в ДОУ.

Обеспечивает мероприятия по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях.

-- Контроль за работой приточно – вытяжной вентиляции

-- При возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности, другими службами принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

#### 5. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В ДОУ

##### Администрация:

4.1. Обеспечивает здоровье и безопасные условия труда в ДОУ, для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья человека в процессе труда.

4.2. Мероприятия по улучшению условий труд

Содержание мероприятий (работ)			Срок исполнения	Ответственный
Своевременно обеспечить Включать в программу развития детского сада мероприятия по улучшению условий труда			В течение года	Заведующий
Проводить анализ состояния условий труда и заболеваемости в детском саду			В течение года	Заведующий. Ответственный по ОТ
Инструктажи по ОТ			В течение года	Заведующий. Ответственный по ОТ
Проверка знаний у работников ДОУ			В течение года	Комиссия по ОТ
Проводить инструктажи по охране труда и по технике безопасности			В течение года	Заведующий. Ответственный по ОТ
Частичное оснащение детской игровой мебелью по группам			В течение года	Зам.зав. по АХЧ Заведующий.
Контроль за состоянием системы отопления и водоснабжения, своевременное устранение неисправностей			В течение года	Зам.зав. по АХЧ

8	Своевременный инструктаж сотрудников на случай пожароопасной ситуации			В течение года	Зам.зав. по АХЧ
9	Своевременно прохождение медосмотров			Один раз в год	
10	Приобретение стенов по ОТ			В течение года	Зам.зав. по АХЧ
11	Контроль за соблюдением инструкций по ОТ и ПБ			В течение года	Зам.зав. по АХЧ
12	Опрессовка отопительной системы			По окончании отопительного сезона	Зам.зав. по АХЧ

### Обязательство работников

4.3. Постоянно контролировать безопасность оборудования, мебель в групповых и служебных помещениях детского сада, безопасность территории.

4.4. правильно применять средства индивидуальной защиты.

4.5. Своевременно проходить медицинские осмотры.

Немедленно извещать заведующего о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем в детском саду, или об ухудшении своего здоровья.

### 5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

#### Администрация:

5.1. Разрабатывает инструкции о мерах пожарной безопасности, а также на основе Правил пожарной безопасности.

5.2. Обеспечивает журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

5.3. Разрабатывает и обеспечивает учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуацией людей на случай возникновения пожара.

5.4. Контролирует работы по обслуживанию и мониторингу пожарной сигнализации.

5.5. Обеспечивает детский сад первичными средствами пожаротушения.

5.6. Освобождает запасные эвакуационные выходы здания.

Работники подлежащие периодическим медицинским осмотрам.

1. Заведующий.

2. Заместитель заведующего по АХЧ.

3. Заместитель заведующего по УВР.

4. Воспитатель.

5. Музыкальный руководитель.

6. Повар.

7. Кухонный рабочий.

8. Уборщик служебных помещений.

9. Младший воспитатель.

10. Рабочий по обслуживанию здания.

11. Машинист по стирке белья.

**План мероприятий по охране труда на 2023г**

**МБДОУ «Детский сад №23 комбинированного вида»**

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственный
1	Оформление документов по охране труда	В течение года	Ответственный по ОТ в ДОУ
2	Разработка инструкций по ОТ	По мере необходимости	Ответственный по ОТ в ДОУ
3	Проведение учебных по ОТ занятий <del>прибытия сотрудников</del>	По графику в течение года	Ответственный по ОТ в ДОУ
4	Проведение инструкций по ОТ	По графику в течение года	Ответственный по ОТ в ДОУ
5	Организация мероприятия в ДОУ	Один раз в год	Заведующий
6	Проведение специальной оценки труда	В соответствии с графиком	Заведующий Ответственный по ОТ в ДОУ
7	Косметический ремонт помещений	В соответствии с графиком	Ответственный по ОТ в ДОУ
8	Приобретение нормативной и методической литературы по ОТ	В течение года	Ответственный по ОТ в ДОУ
9	Размещение на сайтах муниципальных образовательных учреждений нормативных, информационных – методических материалов по вопросам комплексной безопасности и охране труда образовательного учреждения	Ежемесячно	
10	Подготовка приказов по образовательному учреждению 1. Назначении ответственных за обеспечение комплексной безопасности и охране труда 2. Об утверждении плана мероприятий по охране труда 3. Об утверждении инструкций по охране труда	Сентябрь, октябрь	Ожидаемые результаты – обеспечение комплексной безопасности и охране труда в ДОУ
11	Обеспечение работы уголка охраны труда. Оснащение его необходимыми пособиями, средствами обучения и т.п.	В течение года	Заведующий Ответственный по ОТ в ДОУ
12	Изяснение в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда	В течение года	Заведующий Ответственный по ОТ в ДОУ



Приложение № 2 к Коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад № 23  
комбинированного вида» на 2023-2026 годы.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется  
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Заведующий	3 дня
2.	Заместитель заведующего по АХЧ	3 дня
3.	Заместитель заведующего по УВР	3 дня

**Приложение № 3 к Коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад № 23  
комбинированного вида» на 2023-2026  
годы.**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

№	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Обоснование (пункт приказа)
1	Повар	Костюм поварской Фартук с нагрудником Колпак поварской	1шт. 2шт. 2шт.	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 п.19.5 СанПин 2.4.1 3049-13
2	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2шт  6пар	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 п. 177
3	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Передник Косынка	2шт  2шт. 2шт.	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п.19.5 СанПин 2.4.1 3049-13
4	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки резиновые	1шт  1пара	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п. 49
5	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1шт.	Приложение к приказу министерства труда и социальной

				защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п. 48
6	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Халат х/б рабочий Перчатки х/б Перчатки резиновые	1 шт.  бпар бпар	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п. 135
7	Оператор стиральных машин	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Передник Перчатки резиновые	2 шт.  1 шт. 2 пары	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п. 60
8	Подсобный рабочий кухни	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Передник Перчатки резиновые Косынка	2 шт.  2 шт. бпар 2 шт.	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п. 60
9	Дворник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Фартук с нагрудником Перчатки резиновые	2 шт.  1 шт. бпар 1 пара 1 шт.	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п. 23
10	Воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.декабря 2014 №997 п.19.5 СанПин 2.4.1 3049-13

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,**  
**условия их выдачи**  
**(Приказ Минздравсоцразвития РФ**  
**от 17 декабря 2010 №1122н)**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	При работе с органическими растворителями	100 мл
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл  100 мл

**Приложение № 4 к Коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад № 23  
комбинированного вида» на 2023-2026 годы.**

**Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи  
работникам**

Наименование	Количество, штук
Весы медицинские	1
Ростомер или антропометр	1
Тонومتر с возрастными манжетами	2
Стетофонендоскоп	2
Секундомер	1
Сантиметровая лента	1
Динамометр кистевой 2 видов (для детей разных возрастных групп)	2
Плантограф	1
Термометр медицинский	По требованию
Отоскоп с набором воронки	1
Шпатель металлический или одноразовый	По требованию
Холодильник	2
Бактерицидный облучатель-очиститель воздуха устройство для обеззараживания и фильтрации воздуха и (или) дезинфекции поверхностей	1
Шприц одноразовый с иглами На 1мл, на 2мл, на 5 мл, на 10мл	По требованию
Лоток медицинский одноразовый	2
Аппарат Рене с таблеткой Саликс - Ораловей	1
Перчатки медицинские	По требованию
Пинцет	10
Грелка медицинская	2
Пузырь для льда	1
Жгут кровоостанавливающий	1
Носилки	1
Зонды желудочные разных размеров	16, 76, 110
Перевязочный материал, бинты, стерильные бинты, стиральная вата, пластырь	По требованию
Гермоконтейнер для транспортировки медицинских иммунобиологических препаратов	1
Изотермические контейнеры для мыла, бумажные полотенца, антисептик для обработки рук	По требованию
Юс синдромная укладка медикаментов и перевязочных материалов для оказания неотложной медицинской помощи	1
Вес малый	2
Вес большой	1
Вес	2
Тоннаж	1
Весы медицинские	По требованию
Весы	2

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью  
*37 (тридцать семь)* листов.  
Заведующий МБДОУ  
О.В. Клокина



№ п/п	№ документа	Дата документа	Содержание документа	Подпись
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования  
"Государственное учреждение  
образовательного учреждения  
"Министерство образования  
Республики Беларусь"