

От работников:  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации Детского сада № 8 «Сказка»

И.А. Паламарчук  
Протокол № 4 от 24.10.2022

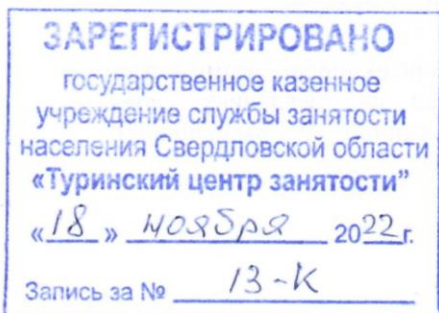
От работодателя:  
Заведующая Детским садом № 8 «Сказка»

И.В. Колесникова  
«25» октября 2022 г.



**Коллективный договор  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 «Сказка»  
на 2022 - 2025 г.г.**

Принят на общем собрании работников Детского сада № 8 «Сказка»  
от «25» октября 2022 г. № 3



Туринск - 2022

## Раздел 1 Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Сказка» (далее – учреждение).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель в лице заведующей учреждением и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действия которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны коллективного договора обязуются соблюдать условия трёхстороннего Соглашения, между администрацией Туринского городского округа, МКУ «Управление образованием» и Туринской районной организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения в том числе на вновь принятых работников в период действия настоящего коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в законную силу со дня его подписания сторонами и действует до «30» ноября 2025 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен по решению сторон на срок не более трех лет. Продление срока действия настоящего коллективного договора оформляется соответствующим дополнительным соглашением.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие: при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании, изменения структуры), изменении наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим учреждением и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. Работодатель обязуется:

1) Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

2) Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.10. Работники обязуются: В случаях исполнения условий настоящего коллективного договора Работодателем, не участвовать в проведении забастовок, не осуществлять в защиту своих интересов иных мероприятий, срывающих или способных сорвать трудовой процесс, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту интересов работников отрасли.

**Стороны договорились:**

1) В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

2) Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

3) Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров. При не достижении Сторонами согласия по спору, коллективный трудовой спор подлежит рассмотрению в установленном действующим законодательством порядке.

1.11. Работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы или представителей. Формами участия работников в управлении учреждением являются:

1) учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), коллективным договором, соглашениями;

2) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

5) обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;

6) участие в разработке и принятии коллективных договоров;

7) иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.12. Работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями (ст.52 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение председателя общего собрания работников учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Положение об оплате труда работников;
- другие локальные акты, затрагивающие прямо или косвенно законные права и интересы работников учреждения.

## **Раздел 2 Трудовой договор**

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

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (на срок не более 3 месяцев), отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.6. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК Российской Федерации).

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. условия оплаты труда, режим рабочего времени и отдыха, компенсации, условия об обязательном социальном страховании и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, только в связи с изменениями организационных условий труда - изменение числа групп или количества воспитанников (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме до предполагаемой даты введения изменений (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

### **Раздел 3 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

3.1. Работодатель обязуется:

- уведомлять работников в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

- уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- в случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения председателя общего собрания работников учреждения (ч.1 ст. 33, ст. 82 ТК РФ).

3.3. Стороны договорились, что:

- преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК Российской Федерации, имеют лица согласно п.4.1.3. «Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»:

- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК Российской Федерации), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.4.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2х часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

#### **Раздел 4 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров**

**Стороны пришли к соглашению** в том, что:

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

4.2. Работодатель с учётом мнения председателя общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3 Работодатель вправе:

1) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ).

2) Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

4.4. Работодатель обязуется:

1) В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173,176 ТК Российской Федерации.

3) Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам

устанавливать работникам повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию (со дня вынесения решения аттестационной комиссией «Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ») в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,25;
- первая квалификационная категория – 0,2;
- соответствие занимаемой должности – 0,1

4) В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5) После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6) Руководитель учреждения определяет самостоятельно по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива в пределах ФОТ размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги) и повышающие коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников).

7) Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования;

- в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение шести месяцев после увольнения в запас.

## **Раздел 5 Рабочее время и время отдыха**

### ***Стороны пришли к соглашению о том, что:***

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным календарным графиком, графиком работы работников, утверждаемыми заведующим учреждением с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)

- воспитатель и педагог-психолог – 36 часов в неделю за ставку заработной платы;

- учитель-логопед – 20 часов в неделю за ставку заработной платы;

- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю за ставку заработной платы;

- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- с заключением комиссии по специальной оценке условий труда.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и в нерабочие праздничные дни с их письменного согласия допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения и производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного

согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

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

5.7. В течение года все работники учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.п.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Ежегодно работникам учреждения предоставляется отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней – основной отпуск и более 28 календарных дней - удлиненный основной отпуск в соответствии со ст. 334 ТК РФ.

5.9. Работникам за работу во вредных условиях труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, 7 календарных дней.

5.10 Срок оплаты ежегодных отпусков производится – не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК Российской Федерации).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующей учреждения с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Замена части отпуска денежной компенсацией запрещена беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней;

- в связи с проходами детей в армию - до 2 календарных дней;

- предоставлять 2 дня дополнительного отпуска за осуществление – непрерывной трудовой деятельности в течение квартала (6 дней за три учебных квартала) членам профсоюза в периоды простоя учреждения или в периоды функционирования учреждения без детей (ст. 116 ТК РФ).



2) Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

3) Обеспечивать льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет;

- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- участникам военных конфликтов;

- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4) Предоставлять женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа нетрудоспособности отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК Российской Федерации).

5) Предоставлять женщинам по их заявлению отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК РФ).

5.13. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье и праздничные дни, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин, (фактический объем на перерыв 1 час, ст. 108 ТК РФ).

## **Раздел 6 Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации**

### ***Стороны договорились что:***

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; Единого квалификационного справочника или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством; единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня выплат стимулирующего характера; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников, а также локальными нормативными актами учреждения.

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

6.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения.

6.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

6.7. Изменение оплаты труда и окладов (должностных окладов) заработной платы производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (приказа Министерства образования Свердловской области).

6.8. Работодатель обязуется:

1) Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

2) Извещать работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст. 162 ТК РФ.

3) В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4) В случае простоя:

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;

- по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

- по вине работника не оплачивается;

- в случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

6.9. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Участие работника в забастовке (ст.414 ТК РФ) не может рассматриваться нарушением трудовой дисциплины и не является основанием для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой ст. 413 ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой ст. 413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

6.10. Стороны договорились, что работодатель:

1) Для работников учреждения устанавливает следующие доплаты и надбавки компенсационного характера:

- занятых на работах с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, утверждённого приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 в размере не менее 4% и не более 12%. Указанные выплаты производятся при условии, когда работник не менее 50% рабочего времени занят на работе с вредными условиями труда и при отсутствии заключения о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности по результатам специальной оценки условий труда (согласно п.3.5.12 «Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ» (в новой редакции от 16.11.2016 г.)).

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент к заработной плате -15%;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Размер данной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 60 ТК РФ).

б) работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35%.

в) работа в нерабочие праздничные дни – в двойном размере.

г) работа в логопедическом пункте - 20%.

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не могут быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством. При работе на условиях неполного рабочего времени доплаты и надбавки компенсационного характера пропорционально уменьшаются.

6.11. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляет гарантии и компенсации в следующих случаях:

1) при направлении работника в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);

2) при исполнении работником государственных и общественных обязанностей (ст. 170, 171 ТК РФ);

3) при совмещении работником работы с обучением (ст. 173, 174 ТК РФ);

4) при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ);

5) в некоторых случаях прекращения трудового договора с работником (ст. 178 ТК РФ);

6) при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

7) при временной нетрудоспособности работника (ст.183 ТК РФ);

8) при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании работника (ст. 184 ТК РФ);

9) при направлении работника на медицинский осмотр (обследование) (ст. 185 ТК РФ);

10) при направлении работника для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

## **Раздел 7 Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель обязуется обеспечить:

1) безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

2) создание и функционирование системы управления охраной труда;

3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

Работодатель обязан отстранить от работы работника, «не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях» (ст. 76 ТК РФ).

7) обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

11) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

12) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

13) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

14) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

15) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

16) расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев, получения микротравм на производстве, профессиональных заболеваний;

17) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

18) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

20) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве, микротравм и профессиональных заболеваний;

21) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

22) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

23) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

24) предоставление работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем» при наличии денежных средств фонда оплаты труда.

7.2. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников учреждения и в соответствии с Соглашением об организации взаимодействия Министерства здравоохранения Свердловской области, Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области по реализации в организациях и учреждениях Свердловской области профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции:

1) Проводить информационно-образовательную кампанию по распространению информации по ВИЧ-инфекции среди сотрудников и их семей; включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда.

2) Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса (раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу).

3) Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению), предоставление информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4) Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями. Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5) Доступ к лечению и уходу. Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами. Организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости) - помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

#### 7.3. Работник обязан:

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае и получении микротравм на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры; другие обязательные медицинские осмотры, диспансеризацию, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

#### 7.4. Председателю первичной профсоюзной организации:

1) представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

2) осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы;

4) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

5) совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

6) направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

7) представлять и защищать трудовые права работников ОУ в комиссии по трудовым спорам и суде;

8) осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

9) участвовать совместно с территориальной (районной, городской) профсоюзной организацией в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения;

10) совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный»;

11) осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

13) участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

14) осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

15) совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

16) участвовать в расследовании несчастных случаев, микротравм сотрудников и воспитанников учреждения;

17) помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

## **Раздел 8 Гарантии Председателя первичной профсоюзной организации**

### ***Стороны договорились о том, что:***

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения Председателя первичной профсоюзной организации (по согласованию с ним) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель предоставляет Председателю первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения (ст. 53 ТК РФ).

8.5. Работодатель с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации (по согласованию с ним) рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками (ст. 82, 374, 399 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 3) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- 4) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 5) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 6) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 7) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 8) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 9) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 10) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 11) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 12) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 13) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 14) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## **Раздел 9 Заключительные положения**

### ***Стороны договорились, что:***

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

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

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

9.4. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.5. Работодатель по предложению общего собрания работников учреждения обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить её состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять её решения.

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

9.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.