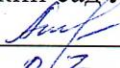
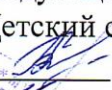


ОТ РАБОТНИКОВ:  
председатель профсоюзной  
организации МБДОУ  
«Детский сад №195»  
 /Е.Г.Андрienко  
«11» 07 2024

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
заведующий МБДОУ  
«Детский сад №195»  
 /В.И.Большакова  
«11» 07 2024

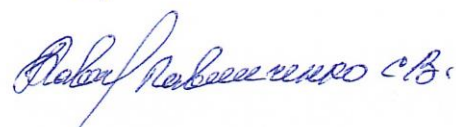


ПРИНЯТ:  
на общем собрании  
трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад №195»  
Протокол № 5 от « 28 » мая 2024

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад №195» общеразвивающего вида**  
**(МБДОУ «Детский сад №195»)**  
**на 2024-2027 г.г.**

Барнаул, 2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КТКУ  
УСЭН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ  
№1851 от «12» 07 2024  
12/4



## Оглавление

|  |    |
|--|----|
| I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....   | 3  |
| II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ<br>ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ..... | 4  |
| III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ .....  | 8  |
| IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО<br>КОЛЛЕКТИВА.....            | 8  |
| VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....  | 10 |
| VII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.....   | 12 |
| VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ .....                         | 14 |
| IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....  | 17 |
| X. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА .....   | 20 |
| XI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО .....   | 21 |
| XII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,<br>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН .....         | 24 |
| XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....   | 25 |
| Приложение №1 .....  | 26 |
| Приложение №2 .....  | 27 |
| Приложение №3 .....  | 29 |
| Приложение №4 .....  | 29 |
| Приложение №5 .....  | 29 |
| Приложение №6 .....  | 30 |
| Приложение №7 .....  | 30 |
| Приложение №8 .....  | 33 |

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад №195» (далее – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями (Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы, Городское отраслевое соглашение, по организациям города Барнаула, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы).

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице заведующего Большаковой Веры Ивановны (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Андриенко Елены Геннадьевны (далее – «Профком»).

Для достижения поставленных целей:

1.3.1. 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 (десять) дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

1.3.2. 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 образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 (десяти) дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.3.3. работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.3.4. выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы 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).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат

данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.

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

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

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствующих органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- соглашение по охране труда;
- план переподготовки кадров;
- другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

1.14.1. учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (**приложения №1, №2**);

1.14.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.14.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.14.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.14.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.14.6. другие формы.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовые отношения в образовательной организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям

заключенного трудового договора.» (Федеральный закон от 22.11.2021 №377 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»). (ст.68 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано пройти предварительный медицинский осмотр и предъявить Работодателю следующие документы (ст. 65,69 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если это его первое место работы или образовательная организация принимает совместителя (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы).

Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, делопроизводитель образовательной организации вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД-ПФР.

- уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствия) судимости;
- медицинскую книжку, установленного образца.

При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в первом абзаце данного пункта, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному высшим образовательным заведением образцу.

Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». А также должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись со следующими документами (ст.68 ТК РФ):

- Устав образовательной организации;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Иные локальные акты, связанные непосредственно с трудовой деятельностью работника.

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст.70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших

основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.7.1. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp, через корпоративный портал и иными способами.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы. Работник вправе с согласия или ведома заведующего образовательной организации использовать свои или арендованные средства.

Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Отличник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования».

2.10. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.11. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.13. Прекращение трудового договора с работником осуществляется в соответствии со ст.77-84.1 ТК РФ.

2.14. Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в образовательной организации по письменному заявлению работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней и при увольнении работника – в последний день работы.

2.15. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично делопроизводителю образовательной организации или на электронную почту **detsad195@gmail.com** При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование работодателя;
- Ф. И. О. руководителя образовательной организации;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- дата написания заявления;
- собственноручная подпись работника.

2.16. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 2.17 настоящего коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.17. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.18. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают делопроизводителю образовательной организации.

2.19. Результаты рассмотрения заявления заведующий, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

2.20. Работник обязан представить делопроизводителю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в п.2.12. настоящего коллективного договора.

### **III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Администрация образовательной организации имеет исключительное право на управление образовательным процессом и общей организацией жизнедеятельности образовательной организации.

3.2. Администрация образовательной организации имеет право на:

- прием, увольнение и перевод сотрудников с одной должности на другую в соответствии с ТК РФ;
- установление общих правил, расписания и графиков работ;
- установление должностных требований, распределение нагрузки, расстановку кадров;
- установление ставок заработной платы, определение видов доплат и других выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными актами в пределах имеющихся средств.

3.3. Администрация образовательной организации имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.4. Администрация образовательной организации имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими в образовательной организации локальными актами, регулирующими условия выплаты стимулирующих надбавок.

3.5. Администрация образовательной организации обязана создавать необходимые условия, применять необходимые меры к улучшению условий труда работников и пребывания воспитанников.

3.6. Администрация образовательной организации обязана согласовывать с Работниками предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация обязана информировать Работников: о перспективах развития образовательной организации; об изменениях структуры образовательной организации.

### **IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

4.1. Представительный орган трудового коллектива (первичная профсоюзная организация) представляет интересы всех Работников, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль его реализации.



4.2. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять интересы Работников во всех переговорных моментах, защищать законные интересы Работников осуществлять правовую помощь Работникам.

4.3. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование образовательной организации.

4.4. Представитель первичной профсоюзной организации имеет право участвовать в работе Управляющего совета, в том числе по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику образовательной организации.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Работодатель разрабатывает и утверждает Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета, регламентирующие рабочее время и время отдыха Работников (ст.190 ТК РФ).

5.2. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

5.3. Продолжительность рабочей недели на 1,0 ставки:

- для административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер) – 40 часов, ненормированный (ст.101 ТК РФ);

- для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала - 40 часов (ст.101 ТК РФ);

- для педагогических работников - 36 часов (ст. 333 ТК РФ и п. 2.6 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601);

- для музыкального руководителя – 24 часа (ст. 333 ТК РФ и п. 2.6 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601);

- для инструктора по ФИЗО – 30 часов (ст. 333 ТК РФ и п. 2.6 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601);

- для сторожей - согласно графика работы.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ)

5.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего образовательной организации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ) (**приложение №3**).

5.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, установленные статьей 112 ТК РФ.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

5.8. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам и педагогическому административно управленческому персоналу предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня.

5.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с представительным органом трудового коллектива до 15 декабря текущего года (статья 123 ТК РФ).

5.9.1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен

работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

5.9.2. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.9.3. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

5.10. По результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия труда 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

5.11. Работникам на основании письменного заявления предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением среднего денежного содержания (зарплаты) по следующим основаниям, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ:

- рождение ребенка (усыновление (удочерение) – 1 календарный день;
- вступление в брак (работников или их детей) – не более 3 календарных дней;
- смерть близких родственников – не более 3 календарных дней;
- матери (отцу, опекуну), направляющим детей – школьников в первый класс, – 1 календарный день (первый день школьного учебного года);
- чрезвычайные (аварийные) ситуации природного и (или) техногенного характера – не более 2 календарных дней;
- вакцинация прививками, включенными в национальный календарь профилактических прививок и календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям – 1 календарный день в день вакцинации, при этом день вакцинации согласовывается с Работодателем.

Работник обязан предоставлять делопроизводителю образовательной организации документы, подтверждающие наличие оснований для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предусмотренных настоящим пунктом, с подтверждением обстоятельств, являющихся основанием для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха.

Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года со дня вакцинации.

5.12. Работникам образовательной организации, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального (педагогического) образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточных и итоговых аттестаций.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Оплата труда Работников образовательной организации производится в соответствии со штатным расписанием, локальными актами, устанавливающими условия выплаты стимулирующих надбавок.

Заработная плата работников устанавливается согласно Постановления администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 и определяется на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников (**приложение №4**);
- установления суммированного учета времени для сторожей;
- установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
- установления выплат компенсационного характера (**приложение №5**);
- установления выплат стимулирующего характера на основании соответствующих локальных актов образовательной организации.

6.2. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (20 числа - за 1-ую половину месяца, 5 числа - за 2-ую половину) путем безналичного перечисления на пластиковые карты Работников. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Всем Работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем. (ст.136 ТК РФ).

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.5. Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.6. Ограничение удержаний из заработной платы. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных - трудовых споров вины Работника в выполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ);
- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. (Основание: статья 137 ТК РФ).

## **VII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

7.1. Работодатель и представительный орган трудового коллектива в соответствии с законодательством РФ об охране труда обеспечивают безопасные условия труда.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

7.2.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 225 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, Городским отраслевым соглашением по организациям города Барнаула, осуществляющим образовательную деятельность. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

7.2.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку;

7.2.3. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216, 216.1 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда **(Приложение №6)** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, оценке уровней профессиональных рисков, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.4. Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 223 ч.1 ТК РФ. (в организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).

7.2.5. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 224 ТК РФ).

7.2.6. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда в образовательной организации.

7.2.7. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.214 ТК РФ). Обеспечить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.9. Проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

7.2.10. Обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе.

7.2.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.12. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.13. Обеспечить работников за счет средств организации бесплатную выдачу прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ч. 1 статьи 221 ТК РФ) **(Приложение №7).**

7.2.14. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.15. Работодатель организует проведение за счет 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 (Приложения №6).

В соответствии со статьями 220 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

7.2.16. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации (Федерации Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

7.2.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.18. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.2.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

7.2.20. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников и членов комиссии в установленные сроки.

7.2.21. Обеспечивать 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.

7.2.22. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

7.2.23. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.24. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (при наличии).

7.2.25. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

7.2.26. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 1 часа в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

7.2.27. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору

7.2.28. Назначить в организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

7.2.29. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.30. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

7.3. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

7.3.1. соблюдать требования охраны труда;

7.3.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

7.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (**приложение №8**).

## **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

8.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации (Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

8.3. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа административно-управленческого, обслуживающего (вспомогательного) и иного персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование

реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

8.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

8.5. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

8.6.2. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

8.6.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

8.6.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.6.6. Засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:

- ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»); почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

- звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности;

- знак отличия «Почетный педагогический работник Алтайского края»;
- присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности;
- завоевание статуса победителя и лауреатов краевых конкурсов «Учитель года Алтай», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Во-жатый года», «Педагог-психолог Алтайского края», «Преподаватель года», «Мастер производственного обучения», «Учитель-логопед года», «Учитель-дефектолог года», конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации;

- работу в качестве руководителей профессиональных методических объединений (краевых, муниципальных, городских методических объединений краевых образовательных организаций).

- и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности.

Педагогический работник имеет право представить в качестве результатов профессиональной деятельности заслуги в области образования на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Воспользоваться правом засчитывать какую-либо из перечисленных заслуг в области образования в качестве результатов профессиональной деятельности педагогическому работнику допускается один раз. В случае наличия нескольких видов заслуг педагогический работник может использовать каждую из них при последующей аттестации.<sup>1</sup>

8.6.7. Засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период при аттестации на высшую квалификационную категорию, педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:<sup>2</sup>

- присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности;

- завоевание статуса победителя и лауреатов краевых конкурсов «Учитель года Алтай», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Во-жатый года», «Педагог-психолог Алтайского края», «Преподаватель года», «Мастер производственного обучения», «Учитель-логопед года», «Учитель-дефектолог года», конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

8.6.8. Высшая квалификационная категория с 1 сентября 2023 года устанавливается бессрочно.

8.6.9. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о профессиональной переподготовке в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> п.8.2.5. Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы, Городское отраслевое соглашение по учреждениям образования города Барнаула на 2022-2024 годы;

<sup>2</sup> п.8.2.7. Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы, Городское отраслевое соглашение по учреждениям образования города Барнаула на 2022-2024 годы;

<sup>3</sup> п.8.2.8. Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы, Городское отраслевое соглашение по учреждениям образования города Барнаула на 2022-2024 годы;



## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профкому образовательной организации для работы помещение для заседаний, хранения документации профсоюзных собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.1.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.1.3. Не увольнять председателя профкома, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

9.1.4. Освобождать от основной работы председателя профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

9.1.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.1.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.7. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.2.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

9.2.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.2.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

9.2.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.2.7. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

9.2.8. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.2.9. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в образовательной организации с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

9.2.10. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

9.2.11. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

9.2.12. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечения, смерти работника или членов его семьи;

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

9.2.13. Контролировать соблюдение сроков предоставления отпусков.

9.3. Социальные льготы членам Профсоюза.

Членам Профсоюза предоставляются следующие льготы, гарантии и компенсации в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами комитета Барнаульской городской организации.

9.3.1. Скидка до 30% на приобретение путевок в санатории ФНПР и местные санатории, с которыми установлены договорные отношения Профсоюза. Скидка предоставляется членам Профсоюза и членам их семей.

9.3.2. Скидка на приобретение билетов в бассейн «Обь», для членов Профсоюза и членов их семей.

9.3.3. Скидка 10% на лечения и зубопротезирование в Клиниках стоматологии в городе Барнауле с которыми установлены договорные отношения.

9.3.4. Рассрочка оплаты по программе «Зубопротезирование в рассрочку», оздоровления в санатории «Сосновый бор»

9.3.5. Скидка 20% на юридические услуги по вопросам семейного права. Консультация бесплатная.

9.3.6. Льготное кредитование членов Профсоюза в КПК «Алтай».

9.3.7. Скидка 20% на дополнительное медицинское страхование для членов Профсоюза и членов их семей.

9.3.8. Беспроцентный ссудо–заем на платную профессиональную переподготовку или в связи с трудной жизненной ситуацией.

9.4. Социальные гарантии членам Профсоюза:

- 9.4.1. Материальная помощь членам Профсоюза для частичной компенсации расходов, подтвержденных соответствующими документами:
- 9.4.2. На погребение умерших членов Профсоюза.
- 9.4.3. На погребение близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей).
- 9.4.4. В связи с рождением ребенка (детей).
- 9.4.5. На оплату дорогостоящего лечения или необходимость дорогостоящей реабилитации после операции.
- 9.4.6. На подготовку ребенка к школе и в связи с окончанием школы.
- 9.4.7. В связи с трудной жизненной ситуацией.
- 9.4.8. В связи с чрезвычайной ситуацией: пожар, наводнение и т.п.
- 9.4.9. В связи с воспитанием ребенка –инвалида.
- 9.4.10. Поощрение членов Профсоюза за добросовестный труд и активную работу в Профсоюзе, в связи с юбилеями Почетными грамотами, Благодарностями Президиума Барнаульской городской организации, премиями.
- 9.4.11. Организация семинаров, в том числе выездных, для членов Профсоюза для обеспечения профессионального и личностного роста, бесплатное сертифицированное участие в них членов Профсоюза.
- 9.4.12. Награждение и Поощрение Почетными грамотами, Благодарностями, профсоюзными премиями Президиума Барнаульской городской организации участников конкурсного профсоюзного движения, победителей и призеров городских профессиональных конкурсов, организуемых комитетом образования города.
- 9.4.13. Награждение и поощрение членов Профсоюза Почетными грамотами и Благодарностями органов управления образованием, администрации города, Барнаульской городской Думы, Алтайского краевого Законодательного Собрания.
- 9.5. Компенсация расходов членам Профсоюза:
- 9.5.1. Возврат члену Профсоюза 10% стоимости путевки в санатории, профилактории.
- 9.5.2. Возврат члену Профсоюза 10% родительской доли стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь, на профильную профсоюзную смену – до 50%.
- 9.5.3. Частичная оплата поездки детей членов Профсоюза для участия в конкурсах, фестивалях, соревнованиях за пределами Алтайского края.
- 9.5.4. Удешевление проезда для членов Профсоюза и членов их семей по маршрутам профсоюзных путешествий, организуемых комитетом Барнаульской городской организации.
- 9.5.5. Предоставление профсоюзных скидок и частичных возвратов расходов всем членам Профсоюза в торговых сетях и учреждениях сферы услуг, партнеров Профсоюза, при предъявлении профсоюзного билета
- 9.6. Дополнительные гарантии и льготы для председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета, внесенные в коллективные договоры учреждений образования города Барнаула по рекомендации Барнаульской городской организации
- 9.6.1. В обязательном порядке входит в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.
- 9.6.2. Уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда: освобождается от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 4-х часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка;
- 9.6.3. Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда устанавливается надбавка к заработной плате в размере не менее 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (при наличии экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации).
- 9.6.4. С председателем выборного органа первичной профсоюзной организацией и его заместителем не расторгается трудовой в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: - по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);

- вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ);
- в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

9.6.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

9.6.6. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению за общественную работу – 3 календарных дня (приложение 1).

9.6.7. Членам профсоюзного комитета выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению за общественную работу - 1 календарный день (приложение 1).

## **X. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

Стороны коллективного договора договорились:

10.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет.  
10.2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и Совет молодых педагогов (при наличии).

10.3. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации.

10.4. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией утверждает положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев.

10.5. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и результатов его мониторинга.

10.6. Работодатель обязуется:

- предоставлять молодым педагогам помещение для работы на территории организации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу;

10.7. С целью поддержки молодых педагогических сотрудников выпускников организаций высшего или среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в образовательную организацию выплачивается единовременное пособие за счет бюджета города Барнаула в размере не менее 30 (тридцать) тысяч рублей.

10.8. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу за первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%;

10.9. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников не реже одного раза в 3 года.

10.10. Работодатель осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.

10.11. Молодые педагоги организации принимают участие в работе комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам.

10.12. Не допускать увольнение работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет.

10.13. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам на проведение свадьбы первого брака в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;
- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам – родителям, у которых дети пошли в первый класс школы, в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;
- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребенка в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.
- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

## **XI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

11.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

11.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

11.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

11.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

11.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

11.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

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.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному

заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

11.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

11.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

11.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

11.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
  - утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
  - принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
  - определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
  - формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
  - принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- иные вопросы (перечень может быть расширен).

11.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

11.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- иные (перечень может быть расширен).

11.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

11.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

11.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

11.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации) (статья 66.1. ТК РФ);
- охраной труда в образовательной организации;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;
- по другим вопросам социально-трудового характера.

11.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

11.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

11.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

11.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

11.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

11.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

11.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ)

12.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.



12.3. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников образовательной организации.

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

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

12.6. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев до окончания его действия.

12.7. Стороны коллективного договора 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.

12.8. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

### **ХІІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

13.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.4. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации при принятии  
локальных нормативных актов**

Работодатель в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Вместе с проектом направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта.

Обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу, входящий номер и указать дату поступления.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локально нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения, высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного акта.

В соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта локального нормативного акта, обсуждение проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, возникшие разногласия оформляются протоколом. После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если выборный орган первичной профсоюзной организации убежден в нарушении норм действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение работодателя о введении локального нормативного акта в действие в

Государственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Согласно части 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

## **Приложение №2**

### **Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников - членов профессионального союза по следующим основаниям:

- Пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- Пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

При увольнении по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ в выборный орган первичной профсоюзной организации работодателю необходимо представить:

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- проект нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации в соответствии со ст.180 Трудового кодекса РФ, от которых работник письменно отказался;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.179 Трудового кодекса РФ;
- копию уведомления органов службы занятости.

Согласно ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности

(невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в соответствии со ст.373 Трудового кодекса РФ в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда или суд.

Согласно части 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Работодатель в соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В случае, если на увольнение работника - не освобожденного председателя Профсоюзного комитета или его заместителей - дано согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.374 Трудового кодекса РФ, увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия на увольнение вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение указанного срока не засчитываются периоды, указанные в ч.5 ст.373 Трудового кодекса РФ.

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего согласия на увольнение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то работодатель не имеет права произвести увольнение указанных выше работников.

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В противном случае, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
которым устанавливается дополнительный отпуск  
(ненормированный рабочий день, общественная работа).**

Основание: сверхурочная работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ), в строго определенных случаях и не превышающая для работника 4 часов в течение двух дней и 120 часов в год. Ненормированный же рабочий день (ст. 101 ТК РФ). В том числе общественная работа (п. IX настоящего Коллективного договора).

| № п/п | Наименование должностей   | Продолжительность дополнительного отпуска |
|-------|---|---|
| 1     | Административно-управленческий персонал:<br>- главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХР | 3   |
| 2     | Председатель профсоюзной организации  | 3   |
| 3     | Члены профсоюзного комитета<br>(3 человека)   | 1   |

**Приложение №4**

**Установление базовых окладов по профессиональным  
квалификационным группам и квалификационным уровням работников.**

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | Коэффициент  |
| Образование                | Высшее - 1.1<br>Средне-профессиональное - 1.05<br>Среднее – 1  |
| Категория                  | Высшая -1.15<br>Первая -1.1<br>Соответствие занимаемой должности – 1.05  |
| Стаж педагогической работы | до 5 лет – 1.00<br>от 5 до 10 лет – 1.05<br>от 10 до 15 лет – 1.10<br>от 15 и более – 1.15                             |
| Отраслевые награды         | «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,<br>«Почетный работник воспитания и просвещения РФ» - 1.05 |

**Приложение №5**

**Перечень доплат и надбавок компенсационного характера.**

| Доплаты и надбавки компенсационного характера   | Наименование профессий  | % доплат   |
|---|---|--|
| За совмещение профессий (должностей)  | педагогический, административно-управленческий, обслуживающий (вспомогательный) и иной персонал | определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах ФОТ |
| За расширение зоны обслуживания   |   |  |
| За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |   |  |
| Районный коэффициент к заработной плате   |   | 15%  |

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией  
(п.7.2.3. настоящего Коллективного договора)**

| №  | Содержание мероприятий (работ)                        | Ед. учета | Кол-во | Стоимость работ тыс.руб. | Срок выполнения | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффект кол-во раб. которые улучшат условия труда |                    |
|----|---|-----------|--------|--------------------------|-----------------|---|---|--------------------|
|    |   |           |        |                          |                 |   | Всего   | в том числе женщин |
| 1. | Мероприятия по предупреждению несчастных случаев:     |           |        |                          |                 |   |   |                    |
| 2. | Мероприятия по предупреждению заболеваемости:         |           |        |                          |                 |   |   |                    |
| 3. | Мероприятия по оценке уровней профессиональных рисков |           |        |                          |                 |   |   |                    |

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,  
связанных с работой с легкосмываемыми загрязнениями**

| Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств             | Наименование работ и производственных факторов    | Профессия  | Норма выдачи на 1 работника  |
|--|---|--|--|
| Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук. | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 1. уборщик служебных помещений<br>2. повар, подсобный рабочий.<br>3. грузчик<br>4. машинист по стирке белья<br>5. воспитатель<br>6. помощник воспитателя<br>7. дворник | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

УТВЕРЖДАЮ  
 заведующий МБДОУ  
 «Детский сад №195»  
 \_\_\_\_\_Большакова В.И.  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024

### НОРМЫ ВЫДАЧИ

#### средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов) - приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)

| № п/п | Наименование профессий и должностей | Тип средства защиты         | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты                | Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл) |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|--|---|
| 1     | Грузчик                             | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости  | 1 шт  |
|       |                                     |                             | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)  | 1 шт  |
|       |                                     | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)                              | 1 шт  |
|       |                                     | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)  | 12 пар  |
|       |                                     | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений   |   |
| 2     | Дворник                             | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости  | 1 шт.   |
|       |                                     |                             | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)  | 1 шт.   |
|       |                                     |                             | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды  | 1 шт. на 2 года   |
|       |                                     | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений | 1 пара  |
|       |                                     | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ  | 12 пар  |
|       |                                     |                             | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)  | 12 пар  |
|       |                                     | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений   | 1 ш   |
| 3     | Кастелянша                          | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений  | 1 шт.   |
|       |                                     | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от  | 1 пара  |

|   |   |                             |  |                 |
|---|---|-----------------------------|--|-----------------|
|   |   |                             | механических воздействий<br>(истирания)  |                 |
| 4 | Кладовщик   | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений  | 1 шт.           |
|   |   | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)                              | 1 пара          |
|   |   | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                                    | 12 пар          |
|   |   | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                                 | 1 шт.           |
| 5 | Подсобный рабочий (кухня)                             | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                                      | 1 шт.           |
|   |   | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)                              | 1 пара          |
|   |   | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                                    | 12 пар          |
|   |   | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                                 | 1 шт.           |
| 6 | Повар (детское питание)                               | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) | 1 шт.           |
|   |   | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)                              | 1 пара          |
|   |   | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                                 | 1 шт.           |
| 7 | Машинист по стирке и ремонту одежды                   | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                                      | 1 шт.           |
|   |   | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)                              | 1 пара          |
|   |   | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                                    | 12 пар          |
|   |   | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                                 | 1 шт.           |
| 8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                                      | 1 шт.           |
|   |   |                             | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды  | 1 шт. на 2 года |
|   |   | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)                              | 1 пара          |
|   |   | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                                    | 12 пар          |
|   |   | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных   | 1 шт.           |



|   |                      |                             |   |                 |
|---|----------------------|-----------------------------|---|-----------------|
|   |                      |                             | загрязнений   |                 |
|   |                      |                             | Каскетка защитная от механических воздействий                                     | 1 шт. на 2 года |
|   |                      | Средства защиты глаз        | Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания | 1 шт.           |
| 9 | Помощник воспитателя | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                         | 1 шт.           |
|   |                      | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)                 | 1 пара          |
|   |                      | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                       | 12 пар          |
|   |                      | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                    | 1 шт.           |

## Приложение №8

### **П Е Р Е Ч Е Н Ь** **профессий и работ, при выполнении которых** **работники проходят предварительный** **(при поступлении на работу) и периодический медосмотр** **(в том числе психиатрические освидетельствования)**

|    |   |             |
|----|---|-------------|
| 1  | Заведующий                                  | 1 раз в год |
| 2  | Главный бухгалтер                           | 1 раз в год |
| 3  | заместитель заведующего по АХР              | 1 раз в год |
| 4  | Старший воспитатель                         | 1 раз в год |
| 5  | Воспитатели                                 | 1 раз в год |
| 6  | Музыкальный руководитель                    | 1 раз в год |
| 7  | Инструктор по физической культуре           | 1 раз в год |
| 9  | Помощники воспитателя                       | 1 раз в год |
| 10 | Делопроизводитель                           | 1 раз в год |
| 11 | Бухгалтер                                   | 1 раз в год |
| 12 | Кладовщик                                   | 1 раз в год |
| 13 | Подсобный рабочий                           | 1 раз в год |
| 14 | Рабочий по стирке и ремонту белья           | 1 раз в год |
| 15 | Уборщик служебных помещений                 | 1 раз в год |
| 16 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания | 1 раз в год |
| 17 | Грузчик                                     | 1 раз в год |
| 18 | Сторож                                      | 1 раз в год |
| 19 | Повар                                       | 1 раз в год |
| 20 | Кастелянша                                  | 1 раз в год |
| 21 | Дворник                                     | 1 раз в год |

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №195»  
(МБДОУ «Детский сад №195»)

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА  
собрания трудового коллектива

28.05.2024

№5

г. Барнаул

Председатель: Большакова В.И.  
Секретарь: Беспалова И.В.  
Присутствовали: 36 человек  
Отсутствовало: 1 человек (б/лист)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии Коллективного договора на 2024-2027 годы.

РЕШИЛИ:

1. Принять Коллективный договор на 2024-2027 годы.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №195»

\_\_\_\_\_/ В.И.Большакова

От работников

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «Детский сад №195»

\_\_\_\_\_/ Е.Г.Андриенко

ИНФОРМАЦИЯ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №195»  
(МБДОУ «Детский сад №195»)

Адрес: 656906 г. Барнаул, п. Центральный, ул. Мира, 7а  
Телефон: 8 (385 2) 73-00-83  
8 (385 2) 73-00-82  
8 (385 2) 677-127

e-mail: [dttsad195@gmail.com](mailto:dttsad195@gmail.com)  
сайт - <http://www.ds195.inkaut.ru>  
Численность персонала – 37 чел.  
ОКВЭД – 80.10.1