

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №11 г.Выборга»

Председатель первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад №11 г.Выборга»

14.02.2022 г.

Тарнавская М.А.

Заведующий МБДОУ «Детский сад №11 г.Выборга»

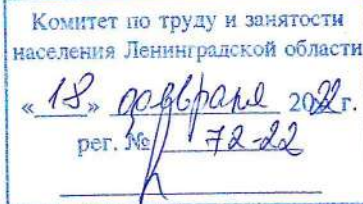
14.02.2022 г.

Паранина О.В.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД №11 г. ВЫБОРГА»  
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД №11 г. ВЫБОРГА»**

**НА 2022 - 2025 ГОДЫ**



г. Выборг  
2022 г.

## 1. Общие положения.

- 1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11 г. Выборга» социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №11 г. Выборга» (далее МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга»)
- 1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:
  - Конституцией Российской Федерации;
  - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
  - Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
  - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);
  - Областной закон Ленинградской области от 15.03.2017 №12-оз «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области и признании утратившим сил некоторых областных законов»;
  - Соглашения, заключаемые Территориальными организациями Профсоюза на уровне муниципальных округов Ленинградской области.
- 1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических профессиональных прав и интересов работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» регулирования вопросов социального партнерства в МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» установлению дополнительных трудовых, социально-экономических профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:
  - работники МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзная организация) председателя Профсоюзной организации Гарнавской Марины Александровны.
  - работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» Параниной Ольги Васильевны (далее – Работодатель).
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга». При этом, Профсоюзная организация не уполномочена нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профсоюзную организацию представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Под индивидуальными трудовыми правами Стороны понимают - комплекс трудовых прав предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.1. Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительные оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера условий работы и т.д.).
- 1.7. Стороны договорились, что Профсоюзная организация является единственными полномочным представителем работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга», при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете профсоюзной организации членов Профсоюза.

- ого  
сже  
мом  
га»
- вне  
с
- их  
кой  
мом  
илу
- вне
- ых  
их,  
га»
- Г.  
и  
е по
- ого  
1) -
- 1 г.
- ЮУ  
ена  
не  
ую
- рав,  
1.2.  
нику  
ени  
ра и
- ным  
при  
ных  
их и  
ге в
- 1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.
  - 1.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.
  - 1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.
  - 1.11. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду.
  - 1.12. К Коллективному договору приняты следующие приложения
    - соглашение по охране труда (**приложение 1**);
    - перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (**приложение 2**);
    - перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (**приложение 3**);
    - перечень производств (работ) в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день за ненормированный рабочий день (**приложение 4**);
    - перечень профессий и должностей работников, работа в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты; (**приложение 5**);
    - нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи (**приложение 6**);
    - Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (**Приложение 7**).
  - 1.13. Для достижения поставленных целей:
    - 1.13.1 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 7 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.
    - 1.13.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.
    - 1.13.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.
    - 1.13.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных

непосредственно связанных с ними отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:
- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
  - консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - членство в комиссиях организации;
  - работа в комиссии по урегулированию споров
- 1.15. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» единственным полномочным представителем работников образовательной организации, при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.
- 1.16. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.17. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.
- 1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

## **2. Социальное партнерство.**

### **Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.**

- 2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.
- 2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга»:
- согласование;
  - учет мотивированного мнения;
  - проведение Профсоюзной организацией консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга», включая получения всей необходимой информации;
  - проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых

споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3. По согласованию с Профсоюзной организацией, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о работе с персональными данными работников (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- положение о конфликтной комиссии по стимулирующим выплатам работникам МБДОУ
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.25. Коллективного договора;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.7.12. (ст. 116 ТК РФ);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № № ВБ-107/08, ВБ-107/08/634)
- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484)
- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях ;

1.13.4.1. предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.7.12. Коллективного договора;

1.13.4.2. списки работников, предусмотренных п. 7.5. Коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда, и выплату дополнительных пособий.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организацией, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года № 08-1933/505);
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
  - правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
  - правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
  - установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
  - предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям;
  - локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);
  - принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);
- 2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга».
- 2.6. Работодатель гарантирует соблюдение прав Профсоюзной организации, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором.
- 2.7. Обязанности работодателя:
- 2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюзной организации значимой для образовательной организации.
- 2.7.2. Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 2.7.3. Предоставляет Профсоюзной организации независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.
- 2.7.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений.
- 2.7.5. При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.
- 2.7.6. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» и информационных стендах.
- 2.7.7. Привлекает Профсоюзную организацию для участия в комиссиях МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.
- 2.7.8. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзной организации, в том числе работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга»

выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.8. Профсоюзная организация обязуется:

2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования МБДОУ «Детский сад №11 г.Выборга»;

2.8.2. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга», защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.4. Участвовать в работе комиссий МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.8.5. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п. 1.2. Коллективного договора.

2.9. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

### 3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

3.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.4. Обязанности Работодателя:

3.4.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.4.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4.3. Для ознакомления с указанными документами работодателем ведутся листы ознакомления работников с Уставом, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.4.4. Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.4.5. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2. Коллективного договора в Профсоюзную организацию.

3.4.6. Оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

- 3.4.7. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга», в порядке определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
- 3.4.8. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- 3.4.9. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.
- 3.4.10. По согласованию с Профсоюзной организацией работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
  - необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
  - изменение семейного положения работника;
  - с работником-пенсионером;
- 3.4.11. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 3.4.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профсоюзной организации.
- 3.4.13. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2. Коллективного договора.
- 3.5. Стороны договорились:
- 3.5.1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем.
- 3.5.2. В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профсоюзной организации на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.
- 3.5.3. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.
- 3.5.4. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях, Работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев предусмотренных ст. 70 ТК РФ.
- 3.5.5. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не



устанавливается:

- молодым специалистам, указанным в п. 6.5. Коллективного договора;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать;

3.5.6. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» показателей и критериев.

3.5.7. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.5.8. Руководящие и иные работники МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.5.9. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.5.11. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.5.12. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесение изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

3.5.13. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.5.14. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним

трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

- 3.5.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.
- 3.5.16. Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.
- 3.5.17. Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.
- 3.5.18. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>1</sup> в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.
- 3.5.19. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
- 3.5.20. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.
- 3.5.21. В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.
- 3.5.22. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).  
Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.
- 3.5.23. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.7.13 Коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия
- 3.5.24. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

<sup>1</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- 3.5.25. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации,

вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

- 3.5.26. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).
- 3.5.27. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профсоюзной организации, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.
- 3.5.28. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>2</sup>.

#### 4. Оплата труда.

- 4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.
- 4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Ленинградской области, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.
- 4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзной организацией на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановление Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262 «О системах оплаты труда».

Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении. Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

<sup>2</sup> Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

- 4.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
  - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
  - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
  - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
  - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
  - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
- 4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию (банк), указанный в заявлении работника.
- 4.6. За первую половину месяца - 20 числа, окончательный расчет – 5 числа
- 4.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.
- 4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.
- 4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 4.10. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профсоюзной организации.
- 4.11. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.
- 4.12. Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 4.13. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.
- 4.16. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018

№26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

- 4.17. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 4.18. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).
- 4.19. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.
- 4.20. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- 4.21. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;
  - при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- 4.22. Уменьшение или увеличение ставки педагогических работников в течение учебного года по сравнению со ставкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:
- а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - восстановления на работе педагога, ранее работавшего на этой ставке;
    - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

## 5. Рабочее время, время отдыха

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

<sup>3</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

- для педагогических работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2. Коллективного договора;
  - для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);
  - для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536).
- 5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.
- 5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:
- 5.4.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренная в трудовом договоре не может быть изменена по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с сокращением количества воспитанников, групп.
  - 5.4.2. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.
- 5.5. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
- 5.6. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзной организации. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.
- 5.6.1. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.
  - 5.6.2. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. № НТ-

664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников. В этих целях при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

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

5.6.4. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.6.5. Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.6.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3).

5.6.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.6.8. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6.9. При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.6.12. Коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.6.10. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. 4.17. Коллективного договора.

5.6.11. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. Коллективного договора.

5.6.12. Во время закрытия в летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.6.13. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.7. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

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

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

5.7.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.7.5. Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например, при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.

- 5.7.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:
- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
  - несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
  - работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
  - женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
  - работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
  - один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
  - инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ "О ветеранах";
  - Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1);
  - Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ);
  - работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);
  - супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
  - супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
  - работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).
- 5.7.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.
- 5.7.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 5.7.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года (ст. 125 ТК РФ).
- 5.7.8. При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).
- 5.7.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
  - работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии.
- 5.7.10. Работникам, по согласованию с Профсоюзной организацией, при наличии финансовой возможности, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:
- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
  - при рождении ребенка – 3 календарных дня;



– смерть близких родственников – 3 календарных дня;

5.7.11. Работникам, по согласованию с профсоюзной организацией, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется два оплачиваемых дня отдыха (ст. 8,22,41 ТК РФ, Решение трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., протокол №9)

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);
- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работникам, награжденных знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах");
- В остальных случаях по согласованию с Профсоюзной организацией.

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

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

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

6.2. Критерии массового увольнения работников относятся:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение

- 30 дней;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.
- 6.3. Обязанности Работодателя.
- 6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профсоюзную организацию в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.
- 6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Учреждения, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.
- 6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.
- 6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.
- 6.4. Стороны договорились:
- 6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профсоюзной организации.
- 6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:
- дополнительное профессиональное образование;
  - установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
  - перевод работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга».
- 6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).
- 6.4.4. Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 № 917-О-О, от 24.09.2012 № 1492-О).
- 6.4.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:
- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. №№ ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
  - работники предпенсионного возраста;
  - молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- 6.4.6. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.
- 6.4.7. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование

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

6.4.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МБДОУ «Детский сад №11 г.Выборга», при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профсоюзной организации.

6.4.10. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499).

6.4.11. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. № 08-415/124).

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых

- педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов.
- 6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем разрабатывает:
- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
  - критерии оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации и осуществляет ее мониторинг.
- 6.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.
- 6.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.
- 6.9. Работодатель обязуется:
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
  - обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
  - обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
  - обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
  - предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.
- 6.10. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:
- комиссии по тарификации;
  - комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
  - комиссии по охране труда;
  - комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.
- 6.11. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Ленинградской области под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).
- 6.12. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 6.5. Коллективного договора испытание при приеме на работу не устанавливается.

<sup>1</sup> Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору

- 6.13. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.
- 6.14. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.
- 6.15. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Ленинградской области Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.
- 6.16. Профсоюзная организация обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

## 7. Охрана труда

- 7.1. Для реализации прав работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (**приложение № 1**), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.
- 7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:
  - 7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
  - 7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.
  - 7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).
- 7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:
  - 7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.
  - 7.3.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. № 12-688.
  - 7.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов,

- безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).
- 7.3.4. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.3.5. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ порядке, работы по специальным оценкам условий труда.
- 7.3.6. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.
- 7.3.7. В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работав которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.
- 7.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 7.3.9. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и работах в особых температурных условиях.
- 7.3.10. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
  - инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
  - обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
  - обучение соответствующих работников пожарной безопасности;
- 7.3.11. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.
- 7.3.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.3.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и учебных местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.
- 7.3.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профсоюзной организации, обеспечивать их наличие на рабочих местах.
- 7.3.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры

к их устранению.

- 7.3.16. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.3.17. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.
- 7.3.18. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.
- 7.3.19. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.
- 7.3.20. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК
- 7.3.21. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.
- 7.3.22. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.
- 7.3.23. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению Профсоюзной организации вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.
- 7.3.24. Обеспечивать противопожарную безопасность в МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» соответствии с нормативными требованиями.
- 7.3.25. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 7.3.26. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Профсоюзной организации и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).
- 7.3.27. При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.
- 7.3.28. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 7.3.29. Обеспечивать работу в МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профсоюзной организации.
- 7.3.30. Осуществлять совместно с Профсоюзной организацией, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.
- 7.3.31. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
- 7.3.32. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных

заболеваний.

- 7.3.33. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:
- обеспечивать их информацией о группе здоровья воспитанников по итогам ежегодной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию воспитанников в соответствии с группами здоровья;
  - регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;
  - включать в комиссии по приемке образовательного учреждения к новому году уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзного комитета, (внештатных технических инспекторов труда районных организаций Профсоюза).
- 7.3.34. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.
- 7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.
- 7.5. Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией утверждает:
- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
  - список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
  - список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
  - список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.
- 7.6. Профсоюзная организация обязуется:
- 7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.
- 7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию, заместителем заведующего.
- 7.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении Коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.
- 7.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:
- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
  - на готовность объектов учреждения к отопительному сезону;
  - по проверке состояния зеленых насаждений;
  - по проверке состояния зданий, сооружений;
  - комиссии по охране труда;
  - по проведению специальной оценки условий труда;
  - по проверке знаний по охране труда;
  - по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
  - по проверке выполнения Соглашения по охране труда.
- 7.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп воспитанников в образовательной организации.



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

- 8.1. Стороны подтверждают, что работники МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Ленинградской области.
- 8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».
- 8.1.2. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644.
- 8.1.3. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:
- 8.1.4. Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.
- 8.1.5. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:
- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 1 месяца);
  - время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
  - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
  - время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)
- 8.1.6. Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.
- 8.1.7. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.7.10. Коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы.
- 8.1.8. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.
- 8.2. Работодатель обязуется:
- 8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» в пределах его компетенции.
- 8.2.2. Предоставлять по обращению Профсоюзной организации бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» и членов их семей.
- 8.3. Профсоюзная организация обязуется:
- 8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.
- 8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для

- работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:
- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
  - проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями;
  - иные праздничные мероприятия.
- 8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.
- 8.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 8.4.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета образовательной организации, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.
- 8.4.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.
- 8.5. Работодатель обязуется:
- 8.5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 8.5.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 8.5.3. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение с выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 8.5.4. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.
- 8.5.5. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.
- 8.5.6. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных.
- 8.5.7. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные.

<sup>5</sup> Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

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

- 9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 14.02.2022 по 13.02.2025 и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 9.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.
- 9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.
- 9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга», расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга».
- 9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.
- 9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.
- 9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)
- 9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.