

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 66 «Беломорочка»

на 2022–2025годы

(с 25.05.2022 по 24.05.2025)

Принят на Общем собрании работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 66 «Беломорочка»

25 мая 2022 года

От работодателя:


Заведующий  
МБДОУ № 66 «Беломорочка»

М.П.  Л.Д.Мардер  
подпись, расшифровка

25 мая 2022 года

От работников:

председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 66 «Беломорочка»

М.П.  Храпова М.С.  
подпись, расшифровка

25 мая 2022 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 15.06.2022 ПОДПИСЬ  
№ 181

*ef*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 66 «Беломорочка» (далее соответственно – МБДОУ, учреждение, образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск», Отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».

1.3. Коллективный договор заключен 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 территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».

1.4. Сторонами коллективного договора являются:  
работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной организации;  
работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, т. к. работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на общем собрании (протокол № 2 от 30.03.2022).

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице её выборного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит

свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», отраслевым территориальным соглашением.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (в том числе – совместителей).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.15. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии (**Приложение № 1**).

1.16. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее 01 февраля, работодатель направляет в профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

1.17. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, а также ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

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

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.20. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.21. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

## **2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ**

2.1 Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

- проведение общих собраний, работающих;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьями 372, 373 Трудового кодекса РФ;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженное в письменной форме;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- внесение предложений по данным вопросам в органы управления образовательной организацией и участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
- участие в работе комиссии по охране труда.

2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Должностные инструкции.
3. Положения, правила и инструкции по охране труда.
4. Положение о системе оплаты труда.
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
6. Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
7. Положение о расходовании экономии средств, предусмотренных на оплату труда.
8. Положение о порядке осуществления выплат социального характера.
9. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере.
10. Локальный нормативный акт по вопросам направления работников в служебные командировки.
11. Форма расчетного листка по заработной плате.
12. Локальный нормативный акт по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения.
13. Штатное расписание.
14. Тарификационные списки педагогических работников.
15. Расписание учебных занятий.
16. Графики сменности работы.
17. График отпусков работников.
18. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
19. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
20. Локальный нормативный акт по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, о необходимых образовательной организации профессиях и специальностях.
21. Локальный нормативный акт по вопросам проведения аттестации педагогических работников.
22. Положение о работе с персональными данными работников.
23. Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней с даты их принятия.
24. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
25. Положение о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности.
26. Положение о комиссии по охране труда.
27. Перечни профессий или должностей работников, которым бесплатно выдаются СИЗ, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

28. Положение о порядке осуществления компенсации дистанционным работникам за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.
29. Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, предусмотренным коллективным договором.

2.3 Работодатель рассматривает вопросы, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

1. Ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев и его отмена (ст. 73 Трудового кодекса РФ).
2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 (ст. 82, ст. 373 Трудового кодекса РФ).
3. Привлечение работников к сверхурочным работам (часть 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ).
4. Утверждение расписания занятий.
5. Составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ).
6. Распределение учебной нагрузки.
7. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ).
8. Привлечение к работе в выходные и предпраздничные дни (часть 5 статьи 113 Трудового кодекса РФ).
9. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ).
10. Установление размеров и видов доплат и надбавок стимулирующего характера, регулирование их выплат (ст. 135 Трудового кодекса РФ).
11. Форма расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ).
12. Конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ).
13. Конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ).
14. Применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ).
15. Введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ).
16. Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 Трудового кодекса РФ).
17. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ).
18. Снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 Трудового кодекса РФ).
19. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых образовательной организации профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).
20. Создание комиссий по охране труда (ст. 224 Трудового кодекса РФ).

2.4 С согласия профсоюзного комитета производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

#### 3.1. Стороны договорились:

3.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Положением о работе с персональными данными работников МБДОУ, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.1.2 В трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса РФ подлежат включению следующие сведения и обязательные условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- документ, удостоверяющий личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, дистанционный, другой характер работы);
- рабочее место и условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.3 Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, 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 за ставку заработной платы);
- объём учебной (педагогической) нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- 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 организации показателей и критериев;
- перечень и основания установления работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчётный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск»;
- конкретные основания и порядок установления работнику мер социальной поддержки (выходное пособие, материальная помощь);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных законодательством Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск».

3.1.4 Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника на условиях совмещения или совместительства профессий (должностей).

3.1.5 В случае, если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой или другой должности (профессии) на условиях совмещения (расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором) в пределах своего рабочего времени, в



действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы.

3.1.6 Работник за пределами своего рабочего времени может осуществлять дополнительную работу по замещаемой или иной должности (профессии) на условиях совместительства как внутри учреждения, так и за его пределами.

В случае выполнения работником дополнительной работы в образовательной организации на условиях совместительства с ним заключается отдельный трудовой договор, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда по занимаемой на условиях совместительства должности.

3.1.7 Работники, реализующих общеобразовательные и дополнительные образовательные программы, руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять другую педагогическую работу в той же образовательной организации при условии, что педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы (на норму часов).

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.1.8 К занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения.

3.1.9 К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

### **3.2 Работодатель обязуется:**

3.2.1 До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника;

3.2.2 Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня

фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (ст.67 Трудового кодекса РФ);

3.2.3 Один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику;

3.2.4 Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.5 Оформлять трудовые отношения с работником, работающим в дистанционном режиме, путем обмена электронными документами (ст. 312.2 Трудового кодекса РФ);

3.2.6 Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ;

3.2.7 Считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме, заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст.67 Трудового кодекса РФ);

3.2.8 Предлагать работникам, с которыми трудовой договор не оформлен в письменной форме, произвести его оформление в соответствии со статьёй 67 Трудового кодекса РФ;

3.2.9 Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст.57, 58 Трудового кодекса РФ);

3.2.10 Расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл.13 Трудового кодекса РФ);

3.2.11 При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора;

3.2.12 Не расторгать трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

3.2.13 Считать, что срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 Трудового кодекса РФ);

3.2.14 Считать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора;

3.2.15 Выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.16 Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ);

3.2.17 Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые

отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст.72-76 Трудового кодекса РФ);

3.2.18 Поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы;

3.2.19 Изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, определенные сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества учащихся или воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях и его трудовая функция не изменяется (ст.74 Трудового кодекса РФ);

3.2.20 Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч.2 ст.74, ст.162 Трудового кодекса РФ);

3.2.21 Предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях;

3.2.22 Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера;

3.2.23 Не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

3.2.24 Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ);

3.2.25 При этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.26 При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2.27 Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

- а) семейным при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- в) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- г) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 Трудового кодекса РФ);
- е) работникам, предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- ж) лицам, проработавшим в образовательном учреждении 10 и более лет;
- з) работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;
- и) лицам, награждённым правительственными наградами;
- к) членам профсоюза;
- л) и другие.

3.2.28 Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2,3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ с работниками - членами профсоюза только с учётом мнения профсоюзного комитета (ч.2 ст.82 Трудового кодекса РФ);

3.2.29 Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2, 3 или 5 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания (ст.ст.374, 376 Трудового кодекса РФ);

3.2.30 Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

3.2.31 Не увольнять по сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

- а) лиц моложе 18 лет (ст.269 Трудового кодекса РФ);
- б) беременных женщин (ст.261 Трудового кодекса РФ);
- в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 Трудового кодекса РФ);
- г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.261 Трудового кодекса РФ);

д) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 Трудового кодекса РФ);

е) работающих инвалидов.

3.2.32 Представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса;

3.2.33 В недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

### **3.3 Профсоюзная организация обязуется:**

3.3.1 Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.2 Не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников-членов Профсоюза;

3.3.3 Проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.4 Направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения;

3.3.5 Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников, профсоюзной организации;

3.3.6 Обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.7 Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст.373 Трудового кодекса РФ);

3.3.8 Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;

3.3.9 Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.10 Сохранять на профсоюзном учёте высвобожденных работников-членов профсоюза, уволенных в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией

организации системы образования, на период трудоустройства, но не более 6 месяцев, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывать посильную материальную помощь.

#### 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

##### 4.1 Стороны договорились:

4.1.1 Рабочее время работников определяется:

- а) Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и принятыми на общем собрании работников;
- б) графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- в) условиями трудового договора.

4.1.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ).

4.1.3 Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 Трудового кодекса РФ).

4.1.4 Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.5 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.6 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

4.1.7 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «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 № 536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.8 Объем учебной нагрузки педагогов, воспитателей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

4.1.9 Объем учебной нагрузки, установленный учителям (педагогам, воспитателям)

в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.1.10 Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.1.11 По соглашению сторон работникам могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.1.12 Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса РФ).

4.1.13 Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ.

4.1.14 В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

4.1.15 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

4.1.16 Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом вышеуказанные лица должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.17 Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.18 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 Трудового кодекса РФ).

4.1.19 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы(ст.95 Трудового кодекса РФ).

4.1.20 Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностям: сторож.

4.1.21 Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, введение отдельным работникам с их письменного согласия режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом два и более часа подряд, не связанным с отдыхом и питанием,утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.105 Трудового кодекса РФ).

4.1.22 Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя (ст.100 Трудового кодекса РФ).

4.1.23 Всем работникам предоставляется два выходных дня – суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст.111, 112 Трудового кодекса РФ).

4.1.24 К Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.25 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.26 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего времени (смены) в этом случае не удлиняется (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.27 Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст.109 Трудового кодекса РФ).

4.1.28 В случае проведения общих собраний работников МБДОУ, педагогических и методических советов, других мероприятий, предусмотренных локальными нормативными актами организации, педагогический работник обязан принять в них участие.



4.1.29 Режим работы педагогических и иных работников при отмене образовательного процесса для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определён в Правилах внутреннего трудового распорядка или локальным актом МБДОУ.

4.1.30 Регулирование режима рабочего времени педагогов-психологов, воспитателей дошкольных образовательных организаций в пределах 36-часовой недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, режимом рабочего времени, утвержденным руководителем МБДОУ.

4.1.31 Замещение учебных занятий временно отсутствующих педагогов производится на основании письменного согласия педагогического работника, которое является основанием издания соответствующего приказа работодателя.

Учебные занятия временно отсутствующих педагогов, как правило, должны замещаться педагогами той же специальности. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

4.1.32 В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.33 По письменному заявлению работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорок лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в год.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год.

Работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно, не относящиеся к категориям работников, перечисленным в абзаце втором и третьем данного пункта, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года.

4.1.34 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 Трудового кодекса РФ).

4.1.35 Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ).

4.1.36 Педагогическим работникам, заведующему предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Российской

Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.1.37 Педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 №225 (воспитатель, методист, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.1.38 Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 Трудового кодекса РФ).

4.1.39 В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня (ст.321 Трудового кодекса РФ).

4.1.40 Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень (профессий) должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.ст.101, 119 Трудового кодекса РФ), является частью правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.41 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 или 14 календарных дней. Перечень работ (профессий, должностей) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается работодателем по результатам специальной оценки условий труда и с учётом мнения профсоюзного комитета

4.1.42 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.43 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной данной категории работников продолжительности отпуска, а оплата отпуска производиться в полном размере.

4.1.44 По личному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (ст.122 Трудового кодекса РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

4.1.45 Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется за рабочий год, начало которого совпадает с днём поступления работника на работу в образовательную организацию.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время фактической работы;
- б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность) в том числе:
  - время ежегодного оплачиваемого отпуска;
  - нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
  - повышение квалификации с отрывом от работы;
  - учебные отпуска;
  - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
  - отпуск по беременности и родам или в связи с усыновлением новорожденного ребенка;
  - период временной нетрудоспособности;
  - исполнение государственных или общественных обязанностей согласно законодательству;
  - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
  - период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
  - законная забастовка;
  - время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;
- б) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Если в стаж для отпуска входит часть месяца, то излишки округляются: период от 1 до 14 дней исключают из подсчета, а начиная с 15 дня округляют до полного месяца (п. 35 Правил, утв. Постановлением НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169, письма Роструда от 31.10.2008 г. № 5921-ТЗ, от 18.12.2012 № 1519-6-1).

4.1.46 В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.1.47 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

4.1.48 Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.1.49 В соответствии с действующим законодательством по их желанию в удобное для них время предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- а) беременным женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя;
- б) работнику, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа его работы у данного работодателя;
- в) супруге (супругу) военнослужащего одновременно с отпуском супруга (супруги);
- г) одному из родителей (в том числе опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- д) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- е) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (один раз для каждого ребенка);
- ж) несовершеннолетнему работнику (до 18 лет);
- з) почетным донорам;
- и) участникам и ветеранам Великой Отечественной войны и боевых действий;
- к) награжденным знаком «Житель блокадного Ленинграда» или «Житель осажденного Севастополя»;
- л) гражданам, удостоенным званий «Герой Советского Союза», «Герой Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Славы;
- м) гражданам, удостоенным званий «Герой Социалистического Труда», «Герой Труда Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Трудовой Славы.

4.1.50 Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.1.51 В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставлять авансом.

4.1.52 По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст. 286 Трудового кодекса РФ).

4.1.53 Разделение отпуска на части производится только с письменного согласия работника, как и отзыв из отпуска. Неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединятся к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.1.54 Работодатель имеет право производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

4.1.55 Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.1.56 В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, по согласованию с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.57 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При несвоевременной оплате отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.58 Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

Работникам, отработавшим в соответствующем рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной для данной категории работников продолжительности отпуска.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5,5 до 10 месяцев, если они увольняются вследствие:

- а) ликвидации образовательной организации или её структурного подразделения, сокращения численности или штата, а также реорганизации образовательной организации или временной приостановки работ;
- б) поступления на действительную военную службу;
- в) поступления на очное отделение образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования;
- г) перехода на выборную работу (должность);
- д) выяснившейся непригодности к работе по медицинским показаниям или в случае несоответствия работника выполняемой работе (занимаемой должности) вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.

В остальных случаях работники при увольнении получают компенсацию за неиспользованные дни отпуска пропорционально рабочему времени, отработанному в рабочем году.

4.1.59 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных

статьей 128 Трудового кодекса и настоящим коллективным договором:

- а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях рождения ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса РФ);
- д) для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (1-2 класс) — 1 день;
- е) в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
- ж) для проводов детей в армию — 1 день;
- з) для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
- и) для ликвидации аварии в доме — 2 дня.

4.1.60 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.1.61 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ). Правила и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, принимаемым работодателем с учётом мнения профкома (**Приложение № 2**).

#### **4.2 Профсоюзная организация обязуется:**

4.2.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

4.2.2 Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

4.2.3 Контролировать соблюдение графика отпусков работников.

4.2.4 Осуществлять контроль за соблюдением прав работников–членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.

4.2.5 Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований части 5 статьи 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

4.2.6 Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.2.7 Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам–членам Профсоюза.

4.2.8 Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

4.2.9 Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников–членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4.2.10 Предоставлять работникам–членам Профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

4.2.11 Знакомить работников–членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регуливающими режим работы и отдыха работников.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

5.1.2 Оплата труда работников образовательной организации производится на основании Положения о системе оплаты труда, принимаемом с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1.3 Для разработки Положения о системе оплаты труда создавать рабочую группу (комиссию), избираемую на общем собрании работающих, в состав которой включать представителей работодателя, работников и профсоюзного комитета.

5.1.4 Предусматривать в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты труда равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливать в зависимости от сложности труда;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими

муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объемов указанных средств на планируемые периоды;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- конкретный размер, условия, порядок установления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;
- определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;
- определения оснований и порядка установления работнику мер социальной поддержки;
- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения.

5.1.5 При разработке Положения о системе оплаты труда не переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, не изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм



часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе не вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, п. 6 ст. 33).

5.1.6 При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

- принцип справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;
- принцип предсказуемости – работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- принцип адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- принцип объективности – размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- принцип своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принцип прозрачности – принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.7 В соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда и в пределах своей компетенции работодатель принимает на финансовый год в рамках утвержденного фонда оплаты труда штатное расписание и тарификационный список, являющиеся локальными нормативными актами, и принимаемые с учётом мнения профсоюзного комитета.

Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета производится в части определения наименований должностей и правильности расчета заработной платы.

Со штатным расписанием и тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под роспись с указанием даты ознакомления.

5.1.8 Работодатель ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета единое штатное расписание, включающее должности всех работников образовательной организации, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

В штатное расписание включаются наименования должностей (без сокращений, в соответствии с квалификационными справочниками), размеры окладов (должностных окладов), рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

5.1.9 Работодатель утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января)

тарификационный список.

В тарификационный список включаются все педагогические работники образовательной организации, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске сроком до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

Тарификационный список должен содержать наименование должности педагога (без сокращений, в соответствии с квалификационным справочником), размеры ставок заработной платы, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новую ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

При передаче учебной (педагогической) нагрузки для выполнения другим работникам на период отсутствия основного работника или при наличии вакансии составляются дополнительные тарификационные списки.

5.1.10 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- а) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- б) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- в) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- г) при присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- д) при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.11 В целях реализации принципа демократического, государственно-общественного характера управления для распределения стимулирующих выплат в образовательной организации создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

Комиссия избирается на общем собрании работающих из представителей работодателя, профсоюзного комитета и работников, представляющих педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. В случае,

когда все работники образовательной организации уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во время работы Комиссии, состав Комиссии формируется на равноправной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя. Для регламентации деятельности Комиссии в образовательной организации разрабатывается и принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение о Комиссии.

5.1.12 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится на счёт в кредитной организации, указанный в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.1.13 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Установленные сроки выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца — 24 числа текущего месяца, за вторую половину текущего месяца — 9 числа следующего месяца.

В связи с регламентом окончания и начала финансового года бюджетной организации с целью регулирования заработной платы и соблюдения прав работников работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета устанавливает сроки дополнительных выплат заработной платы в декабре и январе.

5.1.14 При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

5.1.15 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 Трудового кодекса РФ).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.1.16 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.1.17 За работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.18 Сверхурочная работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

5.1.19 За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих воспитателей и других педагогических работников, но не свыше двух месяцев производится почасовая оплата труда. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно длилось больше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в условия трудового договора и в тарификацию.

Размер оплаты одного часа, отработанного в порядке замещения отсутствующих педагогов, определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника, производившего замену, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов педагогических работников определяется путем умножения нормы часов педагогической работы работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в рабочей неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

(Размеры ставок почасовой оплаты труда могут устанавливаться учреждением самостоятельно, в размерах не ниже размера, получаемого в соответствии с приведенным выше порядком, и утверждаться локальным нормативным актом с учетом требований Положения о системе оплаты труда, действующего в учреждении).

5.1.20 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

5.1.21 Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за 2 месяца об изменении оплаты труда. Если по результатам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, но условия на рабочем месте не менялись, то за работником сохраняется прежний размер компенсационных доплат.

При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения

устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

5.1.22 Стимулировать работников за руководство практикой студентов в соответствии с законодательством РФ.

5.1.23 Неиспользованные в текущем году, квартале, финансовые средства использовать в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда оплаты труда (**Приложение № 3**), принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1 Утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения профсоюзного комитета;

5.2.2 Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников не позднее 1 сентября, а при необходимости дважды в год: не позднее 1 сентября и 1 января;

5.2.3 Проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

5.2.4 Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда;

5.2.5 Устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда; повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного характера, в том числе за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка), к заработной плате устанавливать на учебный год и тарифицировать;

5.2.6 Устанавливать по представлению комиссии по охране труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности(статья 216 Трудового кодекса РФ);

5.2.7 Оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 Трудового кодекса РФ);

5.2.8 Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ);

5.2.9 При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по оплате работы более высокой квалификации;

5.2.10 Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;

5.2.11 Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в

нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать (ст. 152 Трудового кодекса РФ);

5.2.12 Оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 154 Трудового кодекса РФ);

5.2.13 Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 Трудового кодекса РФ);

5.2.14 Производить оплату труда работникам в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в полном объёме, так как данные периоды являются для них рабочим временем;

5.2.15 Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 Трудового кодекса РФ);

5.2.16 Извещать каждого работника через расчетные листки, форма которых, утверждается с учётом мнения профсоюзного комитета, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

5.2.17 При любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата;

5.2.18 Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.2.19 Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

### **5.3 Профсоюзная организация обязуется:**

5.3.1 В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления непрерывного стажа, учёта наличия квалификационной категории, образования, наград, почётных и спортивных званий педагогических работников—членов Профсоюза, и на основе этих данных определять правильность исчисления заработной платы.

5.3.2 Представлять интересы работников—членов Профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам—членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

5.3.3 Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников-членов Профсоюза.

5.3.4 Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

5.3.5 Регулярно проводить проверки соблюдения законодательства при

установлении работникам норм и оплаты труда.

5.3.6 Защищать права и интересы работников-членов профсоюза в части оплаты и нормирования труда, в том числе в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий), через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

5.3.7 Направлять работодателю предписания об устранении нарушений законодательства в части нормирования и оплаты труда.

5.3.8 Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы.

5.3.9 Участвовать в разработке и обсуждении проектов локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников (**Приложение № 4**).

## **6 Содействие занятости, дополнительному профессиональному обучению, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров**

### **6.1 Стороны совместно:**

6.1.1 Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

6.1.2 Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

6.1.3 Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

### **6.2 Стороны договорились:**

6.2.1 Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

6.2.2 Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6.2.3 Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня в соответствии с пунктом 3.2.30 настоящего коллективного договора (не менее 2 часов в неделю).

6.2.4 Не допускать увольнения работников за два года до наступления пенсионного возраста.

6.2.5 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2.6 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.2.7 Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 ТК РФ).

### **6.3 Работодатель обязуется:**

6.3.1 Обеспечивать учреждение квалифицированными кадрами и создать условия

для непрерывного профессионального образования работников.

6.3.2 Обеспечивать информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

6.3.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173, 174, 177 ТК РФ.

6.3.4 Подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам образовательных учреждений, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в ГАОУ АО ИОО и Институте переподготовки и повышения квалификации САФУ имени М. В. Ломоносова.

6.3.5 Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст.ст. 197, 173, 174 ТК РФ).

6.3.6 При направлении педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса РФ.

6.3.7 В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3.8 Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются Положением о служебных командировках, принимаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.3.9 В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.10 Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя



профсоюзного комитета.

6.3.11 По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

#### **6.4 Организация Профсоюза обязуется:**

6.4.1 Своевременно направлять мотивированное мнение при утверждении работодателем форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

6.4.2 Делегировать своих представителей в состав аттестационной комиссии.

6.4.3 Представлять интересы работников–членов Профсоюза при прохождении ими аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.4.4 Осуществлять контроль соблюдения прав работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

6.4.5 Проводить проверки соблюдения законодательства при направлении работников в командировки.

6.4.6 При выявлении нарушений законодательства направлять работодателю предписания об устранении выявленных нарушений.

6.4.7 Защищать права работников-членов профсоюза на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

6.4.8 Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся повышения квалификации, аттестации работников образования.

## **7 ОХРАНА ТРУДА**

### **7.1 Работодатель:**

7.1.1 Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2 Осуществляет управление охраной труда в образовательной организации в соответствии с Положением о системе управления охраной труда, разрабатываемым на основе Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 776н, и принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета.

7.1.3 В соответствии со статьей 223 Трудового кодекса РФ создает службу охраны труда или вводит должность специалиста в области охраны труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой должности.

7.1.4 Создаёт на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета, обеспечивает условия их работы: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническую документацию. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

7.1.5 В соответствии с Примерным положением о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённым Приказом Министерства труда и социальной защиты

РФ от 22.09.2021 г. № 650н, разрабатывает и утверждает с учётом мнения профсоюзного комитета Положение о комиссии по охране труда.

7.1.6 Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.7 Ежегодно заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

7.1.8 При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным приемам работ, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер устанавливается в соглашении об охране труда.

7.1.9 Разрабатывает с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.

7.1.10 Организует обучение работников охране труда в ходе проведения:

- а) инструктажей по охране труда;
- б) стажировки на рабочем месте (для работников);
- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.1.11 Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний» (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

7.1.12 Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.1.13 Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.1.14 Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

7.1.15 Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Работникам, не имеющим возможности оставить рабочее место для прохождения медосмотра, оплачивается дополнительно 5 часов.

7.1.16 Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.17 Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными (ст. 214 ТК РФ).

7.1.18 Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, при помощи выявления опасностей путем их обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия, в том числе при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.1.19 За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу работникам молока или равноценных пищевых продуктов, в соответствии с нормами, установленными законодательством, средствами коллективной защиты (см. ГОСТ 12.4.011-89).

7.1.20 Организует проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты (ст. 214 ТК РФ).

7.1.21 Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.22 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст. 216 ТК РФ).

7.1.23 На основании обращения пострадавшего работника самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.1.24 При наступлении несчастного случая:

- а) немедленно организует первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- б) принимает неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- в) сохраняет до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - фиксирует сложившуюся обстановку (составляет схемы, проводит фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- г) в установленный срок информирует о несчастном случае органы и организации в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего.

7.1.25 Расследует и учитывает несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, указанные в статье 227 Трудового кодекса РФ, в соответствии с порядком, предусмотренным статьей 229.2 Трудового кодекса РФ.

7.1.26 Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.27 Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.28 Информировывает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве

работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.29 Возмещает вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере\_10 000.

7.1.30 Осуществляет из собственных средств перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, если иное не предусмотрено действующим законодательством или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.31 Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.

7.1.32 Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.33 Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

7.1.34 Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.35 Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

7.1.36 Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов социального страхования РФ, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки (ст. 214 ТК РФ).

7.1.37 **Работодатель имеет право:**

а) использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную

фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- б) вести электронный документооборот в области охраны труда;
- в) предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

## **7.2 Организация Профсоюза:**

7.2.1 Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.

7.2.2 Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.3 Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.2.4 Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

7.2.5 Добивается выполнения Соглашения по охране труда (**Приложение № 5**) в полном объеме.

7.2.6 Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.2.7 Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.8 Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.2.9 Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

7.2.10 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.11 Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.12 Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.13 Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний.

### **7.3 Работник обязан (ст. 215 ТК РФ):**

7.3.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2 правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.3.3 следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.3.4 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.5 проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

7.3.6 незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.3.7 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7.3.8 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

### **7.3 Работник имеет право на: (ст. 216, 216.1, 216.2, 216.3 Трудового кодекса РФ)**

7.4.1 Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.4.2 Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4.3 Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.4.4 Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни

и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

7.4.5 Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

7.4.6 Обучение по охране труда за счет средств работодателя;

7.4.7 Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

7.4.8 Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, трудовым договором;

7.4.9 Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

7.4.10 Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

7.4.11 Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7.4.12 Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

7.4.13 На получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за



безопасностью производства работ;

7.4.14 На санитарно-бытовое обслуживание за счет работодателя в соответствии с требованиями охраны (оборудованные санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой.

## **7.5 Комиссия по охране труда**

7.5.1 Создаётся на паритетных основах из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

7.5.2 Осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда, разработанным работодателем на основе Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённым Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 г. № 650н, и принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.

7.5.3 Организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда настоящего коллективного договора и соглашения по охране труда.

7.5.4 Является составным элементом системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

7.5.5 Реализует решение следующих задач:

- 1) разработка программы совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- 2) участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- 3) участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 4) проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- 5) участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 6) участие в оценке профессиональных рисков;
- 7) подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- 8) участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

## **8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **8.1 Стороны договорились:**

8.1.1 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- а) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию независимо от её вида;
- б) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- в) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- г) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- д) после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- е) обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;
- ж) если педагогическим работникам, до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;
- з) возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);
- и) выявления допущенного руководителем соответствующего образовательного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- к) если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;
- л) после подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- м) если истечение действия квалификационной категории педагогического работника наступило в период исполнения им на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания – на период до прохождения им аттестации в установленном порядке.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется данным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.1.2 В целях повышения заинтересованности работников образовательной организации при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре; педагог дополнительного образования
4	Учитель трудового обучения (технологии)	Педагог дополнительного образования
5	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре
6	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог,
7	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед,
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Музыкальный руководитель
9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
13	Педагог-организатор	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Старший вожатый	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, воспитатель, социальный педагог, старший вожатый

8.1.3 Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог

дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.4 Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.1.5 Работники муниципальных учреждений (неработающие члены их семей: несовершеннолетние дети; безработный супруг (супруга); супруг (супруга), ухаживающий за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом, лицом, достигшим возраста 80 лет и не имеющий право на оплату проезда по законодательству РФ; супруг (супруга), воспитывающий двух и более детей в возрасте до 14 лет, фактически проживающие с работниками) один раз в два года по основному месту работы имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

- за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;
- за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Работники имеют право на оплату за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту проведения медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

8.1.6 Работнику, по его письменному заявлению, для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, размер которого зависит от вида транспорта, которым работник воспользовался, но не менее 2 календарных дней. Данный отпуск не засчитывается в срок ежегодного оплачиваемого отпуска. Право на данную льготу возникает у работника, начиная со второго года работы (т.е. по истечении 12 месяцев непрерывной работы), а далее - начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы, независимо от времени фактического использования отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно является целевым, то есть не сохраняется, если работник им своевременно не воспользовался. Отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно включается в стаж работы, дающий право на отпуск и компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах к месту использования отпуска и обратно.

8.1.7 Работникам и членам их семей в случае переезда из района Крайнего Севера к

новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

Право на компенсацию расходов стоимости проезда и стоимости провоза багажа сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с организацией, финансируемой из местного бюджета. Порядок предоставления гарантий и компенсаций расходов, связанных с переездом, лица, работающим в организациях, финансируемых из местного бюджета, определен в нормативных правовых актах Администрации муниципального образования «Северодвинск».

8.1.8 При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение профсоюзного комитета.

8.1.9 Содействовать в приобретении и распределении между работниками путевок на санаторно-курортное лечение за счет фонда социального страхования и профсоюза образования.

8.1.10 Содействовать в распределении и выдачи путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, с участием профсоюза и комиссии по социальному страхованию образовательного учреждения.

8.1.11 Своевременно, по заявлению родителей, подавать сведения организаторам летнего отдыха детей о потребности в путёвках в детские оздоровительные лагеря в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для детей работников.

8.1.12 Работникам, проявившим высокие результаты в труде, предоставляется дополнительное время отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- за участие в конкурсе «Учитель года» - 3 дня;
- призёру конкурса «Учитель года» - 4 дня;
- за победу в конкурсе «Учитель года» - 5 дней;

Работникам предоставляется дополнительное время отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях (например):

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 1 день;
- за работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) образовательной организации-часы за фактически затраченное время вне основной работы;
- за общественную, культмассовую деятельность: 2 часа (по представлению профсоюзного комитета).

8.1.13 Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня.

8.1.14 При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает дополнительную материальную помощь работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников,

стихийные бедствия, несчастные случаи).

Положением о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника), с учётом мнения профсоюзного комитета. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о браке, копия паспорта, копия свидетельства о смерти, справка из медицинской организации, справка из компетентных органов. К заявлению прилагается справка из бухгалтерии образовательной организации, подтверждающая наличие экономии фонда оплаты труда, за подписью руководителя (или лица его замещающего) и главного бухгалтера.

8.1.15 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность использовать множительную технику для индивидуальной деятельности учащихся на уроках в целях повышения качества обучения.

8.1.16 За счет бюджетных и внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 3-х лет в связи с:

50-летием – в размере 30% от оклада;

55-летием – в размере 10% от оклада;

60-летием – в размере 10% от оклада.

8.1.17 Стороны способствуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.1.18 Работодатель сохраняет среднюю заработную плату участникам художественной самодеятельности, участвующим в смотрах-конкурсах, и спортсменам, участвующим в спартакиадах от лица учреждения в рабочее время.

## **8.2 Работодатель обязуется:**

8.2.1 выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:

а) материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника;

б) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья; выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда, и Положением о порядке осуществления выплат социального характера (**Приложение № 6**).

8.2.2 предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

– донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186

ТК РФ);

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ);

8.2.3 сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);

8.2.4 сохранять место работы и средний заработок за работниками при прохождении ими обследований в медицинских учреждениях в рамках диспансеризации населения (п.4.1.33 настоящего коллективного договора);

8.2.5 предоставлять работникам, в отношении которых проводится вакцинация против новой короновирусной инфекции (сovid-19), дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день (дни) проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем, порядок предоставления которых, определяется локальным нормативным актом учреждения;

8.2.6 выплачивать работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности работников или штата организации выходное пособие в размере среднего месячного заработка (за первый месяц), а также за второй месяц (или его часть пропорционально периоду трудоустройства, если длительность трудоустройства уволенного работника превышает один месяц), а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в исключительном случае, по решению органа службы занятости, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы (или его часть, если в течение 14 календарных дней после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен), или производить единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат;

8.2.7 производить выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника образовательной организации от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера;

8.2.8 предоставлять по письменному заявлению работников дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом;

8.2.9 предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи

или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) (ст. 263 ТК РФ);

8.2.10 выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

8.2.11 обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

8.2.12 содействовать обязательному медицинскому страхованию работающих;

8.2.13 своевременно перечислять средства в пенсионный и страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.2.14 своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

8.2.15 обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в учреждении.

### **8.3 Профсоюзная организация обязуется:**

8.3.1 Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.2 Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

8.3.3 Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

8.3.4 Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на компенсирование работникам часть стоимости санаторно-курортного лечения, периодически информировать об этом работающих.

8.3.5 Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную страховую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

8.3.6 Способствовать организации оздоровления работников – членов Профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, Архангельской межрегиональной организацией Общероссийского Профсоюза образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

8.3.7 Способствовать оздоровлению детей работников – членов профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

8.3.8 Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

8.3.9 Выделяет средства профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, способствует её организации и осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на эти цели.



## **9 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

### **9.1 Стороны договорились:**

9.1.1 Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечивать их правовую и социальную защищенность.

9.1.2 Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

### **9.2 Работодатель:**

9.2.1 Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, ежемесячную стимулирующую выплату (надбавку) в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 %) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

9.2.2 Устанавливает ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным учреждением.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов.

Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

9.2.3 Создает условия для труда и быта молодым специалистам, а именно:

- 1) закрепляет наставников за молодыми специалистами в первые три года их работы в образовательной организации; устанавливает наставникам доплаты в соответствии системой оплаты труда учреждения;
- 2) предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

### **9.3 Профсоюзная организация:**

9.3.1 Способствует развитию системы наставничества в образовательной

организации.

9.3.2 Осуществляет контроль за соблюдением прав молодых специалистов, работников в возрасте до 35 лет, состоящих в Профсоюзе, на повышенную оплату труда.

9.3.3 Защищает профессиональные, трудовые, социально-экономические права и интересы молодых работников–членов профсоюза через комиссию по трудовым спорам, в суде.

9.3.4 Способствует профессиональному становлению молодых педагогов через привлечение их к участию в конкурсах профессионального мастерства.

9.3.5 Способствует развитию лидерских качеств у работников из числа молодёжи через их участие в работе Молодёжного совета Северодвинской городской организации Общероссийского Профсоюза образования и мероприятиях, организуемых профсоюзом для молодёжи.

9.3.6 Способствует организации досуга, развитию творчества, приобщению молодых работников–членов профсоюза к физкультуре и спорту.

## **10 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

### **10.1 Стороны договорились:**

10.1.1 Работодатель включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) и других представителей работников, уполномоченных Общим собранием работающих, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

10.1.2 Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные в ст. 53 ТК РФ.

10.1.3 Профсоюзная организация, профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.4 Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч.2 ст. 370 ТК РФ).

10.1.5 Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в работе комиссии по трудовым спорам.

10.1.6 В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственная инспекция труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 ТК РФ).

10.1.7 Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ,

ст.ст. 29 и 30 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.1.8 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 379, 380 ТК РФ).

10.1.9 Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет производят в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- а) неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- б) заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в) отказа работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 ТК РФ);
- г) если примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

## **11 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

### **11.2 В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:**

- 11.2.1 Соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования, создание условий для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 11.2.2 Предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза;
- 11.2.3 Заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;
- 11.2.4 Способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

11.2.5 Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

11.3 На основании решения Общего собрания работающих (от 30.03.2022, протокол №2) профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные ТК РФ представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету.

11.4 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.5 Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.6 Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации и профсоюзному комитету в их деятельности в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ.

11.7 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа (профсоюзного комитета) в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- а) соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);
- б) не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- в) предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные для статистических отчетов по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- г) своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с

момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

- д) безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения, как для работы её выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в том числе на сайте образовательной организации;
- е) обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- ж) сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов;
- з) ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять из заработной платы денежные средства, в указанном в заявлении размере, на счета профсоюзной организации;
- и) предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя;
- к) способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений;
- л) признавать значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе коллегиального выборного профсоюзного органа;

#### 11.7.1 Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка:

- а) членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных комиссиях для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- б) членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также работников, являющиеся внештатными правовыми инспекторами, членами советов и президиумов Архангельской

межрегиональной и Северодвинской городской организаций Общероссийского Профсоюза образования, Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования на время их участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, семинаров, созываемых (организуемых) организациями Общероссийского Профсоюза образования;

- в) членов Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Северодвинска, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, региональных, территориальных соглашений на время, необходимое для осуществления соответствующей деятельности;

11.7.2 Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач;

11.7.3 В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда организаций Общероссийского Профсоюза образования и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

11.7.4 Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3, пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса РФ);

11.7.5 Включать представителей профсоюзной организации в состав:

- тарификационной комиссии;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- комиссии по премированию;
- экспертной комиссии;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;

11.7.6 Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, перечень которых представлен в пункте 2.2 настоящего коллективного договора, с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом); с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривать вопросы, перечень которых представлен в пункте 2.3 настоящего коллективного договора.

11.7.7 Перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в образовательной организации и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 12.6.6 Отраслевого территориального соглашения);

11.7.8 При привлечении к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 12.6.7 Отраслевого территориального соглашения);

11.7.9 При увольнении по инициативе работодателя, переводе на другую работу уполномоченного по охране труда и представителей первичной профсоюзной

организации, входящих в состав комиссии по охране труда образовательной организации, при привлечении их к дисциплинарной ответственности помимо соблюдения общего порядка необходимо получить предварительное согласие профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.7.10. Предоставлять работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность);

11.7.11 Производить увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий помимо общего порядка с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

## **12 ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1 Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора могут проявлять как представители работников (первичная профсоюзная организация), так и представители работодателя (заведующий), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.2 Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.3 Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создаётся приказом работодателя.

12.4 Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.

12.5 В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

12.6 Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.

12.7 Работодатель на безвозмездной основе предоставляет помещение, необходимое для работы комиссии оборудование (компьютер, принтер, сканер), возможность использовать оргтехнику, средства связи, обеспечивает расходными материалами.

12.8 На время проведения коллективных переговоров (заседания комиссии) лица, участвующие в них, освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработка. По соглашению сторон, на срок не более трёх месяцев, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 39 Трудового кодекса РФ).

12.9 Если согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст.40 Трудового кодекса РФ).

12.10 Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (гл.61 Трудового кодекса РФ).

12.11 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

12.12 Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за год с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

12.13 Профсоюзный комитет проводит своим силами проверку выполнения коллективного договора, запрашивает и бесплатно получает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.14 Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.

12.15 При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 Трудового кодекса РФ).

12.16 Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ(ст.54 Трудового кодекса РФ).

12.17 Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных



коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

12.18 Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

12.19 При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

12.20 Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

### **13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.2 Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для уведомительной регистрации в ГКУ Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

13.3 Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) (ст.ст. 50, 68 Трудового кодекса РФ).

13.4 Работодатель (его представители) обязуется после регистрации коллективного договора разместить его текст на официальном сайте образовательной организации

13.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

13.6 При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.7 При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

13.8 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.9 По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет (ст.43 Трудового кодекса РФ).

Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр для ГКУ Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения», уполномоченного на предоставление

государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников 25 мая 2022 года.

От работодателя:  
заведующий МБДОУ № 66  
«Беломорочка»

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 66 «Беломорочка»

м.п. \_\_\_\_\_  
(подпись, ф.и.о.)

м.п. \_\_\_\_\_  
(подпись, ф.и.о.)

*Приложение № 1  
к настоящему  
коллективному договору*

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МБДОУ № 66 «БЕЛОМОРОЧКА»**

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 66 «Беломорочка» (далее – Комиссия) является органом системы социального партнерства на уровне образовательной организации.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, отраслевыми территориальными соглашениями.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 Трудового кодекса РФ.

### **2. Цели и задачи комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- 2.1.1. регулирование социально-трудовых отношений в образовательной организации через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию коллективного договора;
- 2.1.2. содействие урегулированию коллективных трудовых споров в образовательной организации.
- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:
  - 2.2.1. урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
  - 2.2.2. контроль за выполнением коллективного договора;
  - 2.2.3. недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательной организации, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании; территориальными соглашениями, коллективным договором;
  - 2.2.4. обсуждение проектов локальных нормативных актов образовательной организации, связанных с социально-трудовыми отношениями работников;
  - 2.2.5. изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в образовательных организациях;
  - 2.2.6. согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующий коллективный договор;
  - 2.2.7. подготовка коллективного договора на следующий срок.

### **3. Права комиссии**

- 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:
  - 3.1.1. координировать совместные действия сторон коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий, предотвращению коллективного и индивидуальных трудовых споров в образовательной организации;
  - 3.1.2. контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений исполнительных органов муниципальной власти Северодвинска, приводящих к нарушению коллективного договора или связанных с возможностью возникновения коллективного трудового спора;
  - 3.1.3. получать информацию о социально-экономическом положении в образовательной организации, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
  - 3.1.4. вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

### **4. Организация деятельности Комиссии**

- 4.1. Комиссия формируется на равноправной основе из представителей сторон коллективного договора и действует в соответствии с настоящим Положением.
- 4.2. Представители сторон делегируются в состав Комиссии сторонами коллективного договора.
- 4.3. Состав Комиссии утверждается распоряжением работодателя.
- 4.4. В течение срока полномочий Комиссии стороны вправе отзывать своих представителей и делегировать в состав Комиссии новых представителей.

- 4.5. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии – директор (заведующий) и председатель первичной профсоюзной организации.
- 4.6. Сопредседатели Комиссии на паритетных началах:
- 4.6.1. председательствуют на заседаниях Комиссии;
- 4.6.2. утверждают повестку дня заседаний и созывают заседания, организуют рассмотрение вопросов повестки дня заседания Комиссии;
- 4.6.3. ставят на голосование предложения по рассматриваемым вопросам, организуют голосование и подсчет голосов членов Комиссии, определяют результаты их голосования;
- 4.6.4. совместно подписывают запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии;
- 4.6.5. распределяют обязанности между членами Комиссии;
- 4.6.6. обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.
- 4.7. В случае отсутствия сопредседателя Комиссии выполнение его функций обеспечивает его заместитель по поручению сопредседателя Комиссии.
- 4.8. На первом заседании Комиссия избирает из своего состава секретаря, на которого возлагается организационно-техническое и информационно-документационное обеспечение проведения заседаний Комиссии.
- 4.9. Секретарь Комиссии:
- 4.9.1. формирует проект повестки дня заседания Комиссии;
- 4.9.2. ведет протоколы заседаний Комиссии;
- 4.9.3. осуществляет непосредственный подсчет голосов членов Комиссии;
- 4.9.4. оформляет запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии.
- 4.10. Члены Комиссии:
- 4.10.1. вправе знакомиться с материалами, подготовленными к заседанию Комиссии, выступать и вносить предложения по рассматриваемым вопросам;
- 4.10.2. обязаны принимать личное участие в ее заседаниях, а также участвовать в голосовании по всем рассматриваемым вопросам;
- 4.10.3. вправе в случае несогласия с принятым Комиссией решением письменно изложить свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу Комиссии;
- 4.10.4. не вправе передавать право участия в заседании Комиссии иным лицам.
- 4.11. По инициативе сопредседателей Комиссии в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать работники образовательной организации, должностные лица исполнительных органов муниципальной власти Северодвинска, независимые эксперты, а также представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.
- 4.12. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости с учетом потребности оперативного решения возникающих вопросов.

## **5. Срок полномочий комиссии**

- 5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора полномочия Комиссии продлеваются на тот же срок.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**  
**МБДОУ № 66 «БЕЛОМОРОЧКА» ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**  
**СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47), Уставом МБДОУ № 66 «Беломорочка» и на основании Приказа Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

1.2. Педагогические работники МБДОУ № 66 «Беломорочка» (далее – МБДОУ) имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

**2. Стаж непрерывной преподавательской работы**

2.1. В стаж непрерывной преподавательской (далее – педагогической) работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

2.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются заведующим МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.3.1 Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2.3.2 Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула

при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

2.3.3 Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

### **3 Порядок предоставления длительного отпуска педагогическим работникам**

3.1 Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику МБДОУ в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МБДОУ, и с учетом имеющейся очередности использования длительных отпусков педагогическими работниками МБДОУ.

3.2 Основанием для предоставления длительного отпуска является личное заявление работника МБДОУ, предъявляемого заведующему МБДОУ не позднее, чем за две недели до предполагаемого выхода в длительный отпуск.

3.3 Работодатель, на основании имеющейся у него трудовой книжки работника, устанавливает для работника продолжительность стажа непрерывной педагогической работы.

3.4 Заявления педагогического работника на длительный отпуск рассматривается заведующим совместно с профсоюзным комитетом в течение 10 дней.

3.5 Если стаж непрерывной педагогической работы данного педагогического работника составляет не менее 10 лет, работодатель и педагогический работник согласуют

- время предоставления и продолжительность длительного отпуска,
- дату выхода в длительный отпуск;
- дату выхода из длительного отпуска;
- возможность присоединения длительного отпуска к очередному оплачиваемому отпуску;
- индивидуальные вопросы.

3.6 Предоставление длительного отпуска педагогическому работнику оформляется приказом заведующего. Копия приказа направляется в бухгалтерию МБДОУ.

3.7 За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется

- место работы (должность),
- объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов),
- непрерывный педагогический стаж работы (время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет).

3.8 Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации МБДОУ.

3.9 Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней

нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с заведующим МБДОУ переносится на другой срок.

3.10 Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.11 Во время нахождения педагогического работника в длительном отпуске, его трудовая книжка находится в МБДОУ.

3.12 Во время нахождения педагогического работника в длительном отпуске за ним сохраняется право участвовать в общественной деятельности коллектива МБДОУ

3.13 На период пребывания педагогического работника в длительном отпуске, заведующий МБДОУ может заключать срочный трудовой договор с другим работником МБДОУ или принимает по срочному договору другого работника.

3.14 Выход из длительного отпуска педагогический работник согласует с заведующим МБДОУ, не позднее чем за месяц до его окончания. Выход педагогического работника на работу после длительного отпуска оформляется приказом заведующего МБДОУ

3.15 Педагогический работник, находящийся в длительном отпуске, не имеет права досрочно выйти из него, если на его место по срочному договору уже принят другой работник.

#### **4 Сроки предоставления длительных отпусков**

4.1 Длительный дополнительный отпуск педагогическому работнику МБДОУ может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

4.2 Во время нахождения педагогического работника в длительном отпуске сроком менее одного года, по желанию работника и с согласия заведующего МБДОУ срок отпуска может быть удлинен до максимальной продолжительности (до одного года со дня выхода в длительный отпуск).

#### **5 Порядок финансирования длительного отпуска**

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам МБДОУ без сохранения заработной платы.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О РАСХОДОВАНИИ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. Общие положения**

1.1. Экономия фонда оплаты труда образовательной организации может складываться за счет:

- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с временной нетрудоспособностью работников;
- вакансий педагогических и других работников образовательной организации;
- неиспользования средств, ввиду участия работников в забастовках.

1.2. Сведения о наличии экономии фонда оплаты труда за квартал (год) предоставляются главным бухгалтером работодателю не позднее, чем за 10 дней до окончания квартала (года).

### **2. Условия и порядок расходования экономии фонда оплаты труда**

2.1. Экономия фонда оплаты труда образовательной организации направляется:

- на симулирующие выплаты работникам;
- оказание материальной помощи;
- на выплаты социального характера.

Расходование экономии фонда оплаты труда производится на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в соответствии с положением о системе оплаты труда работников образовательной организации, настоящего положения.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Конкретные условия и порядок расходования экономии фонда оплаты труда определяются настоящим положением, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.



**ПОРЯДОК  
УЧАСТИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗРАБОТКЕ И  
ОБСУЖДЕНИИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, КАСАЮЩИХСЯ  
ТРУДОВЫХ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ, статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми территориальными соглашениями, определяет порядок участия первичной профсоюзной организации МБДОУ № 66 «Беломорочка» (далее – Организация профсоюза) в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательной организации.

1.2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права Организации профсоюза на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательной организации.

**2. Участие Организации профсоюза в разработке и обсуждении проектов локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников**

2.1. Для разработки и подготовки проектов локальных нормативных актов работодатель создает рабочие группы или комиссии, в состав которых включаются представители Организации профсоюза.

2.2. Работодатель информирует Организацию профсоюза о разрабатываемых проектах локальных нормативных актов.

2.3. Организация профсоюза в целях обеспечения реализации права на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательной организации:

- формирует и направляет работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов;
- приглашает представителей работодателя на собрания, совещания, заседания профсоюзного комитета Организации профсоюза для формирования предложений о принятии локальных нормативных актов.

2.4. В период разработки локальных нормативных актов Организация профсоюза вправе вносить предложения и замечания по проектам локальных нормативных актов, в том числе во время работы комиссий и рабочих групп, на совещаниях, Общих собраниях работающих.

В случае направления работодателю мотивированного мнения Организации профсоюза по проекту локального нормативного акта последующие предложения и замечания по данному проекту вносятся письменно.

2.5. Работодатель обеспечивает прием и обработку полученных предложений и замечаний Организации профсоюза, а также учитывает их при работе над проектами локальных нормативных актов.

### **3. Учет мнения Организации профсоюза при принятии локальных нормативных актов**

3.1. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отраслевыми территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором, при принятии локальных нормативных актов соблюдает порядок учета мнения Организации профсоюза.

3.2. Перед принятием соответствующего локального нормативного акта работодатель направляет проект локального нормативного акта и пояснительную записку к нему в профсоюзный комитет Организации профсоюза.

Проект локального нормативного акта и пояснительная записка к нему направляются в адрес Организации профсоюза с сопроводительным письмом, в котором указывается наименование прилагаемых документов, количество листов и экземпляров каждого документа.

3.3. Профсоюзный комитет Организации профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта направляет в адрес работодателя мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мотивированное мнение Организации профсоюза должно быть обоснованным и аргументированным.

3.4. Мотивированное мнение Организации профсоюза может выражать:

- согласие с решением работодателя о принятии нормативного правового акта;
- несогласие с решением работодателя о принятии нормативного правового акта;
- конкретные предложения по совершенствованию проекта локального нормативного акта.

3.5. В случае несогласия с мнением Организации профсоюза, работодатель в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с Организацией профсоюза в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.6. Работодатель уведомляет Организацию профсоюза о времени и месте проведения консультации.

3.7. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.

3.8. Организация профсоюза вправе обжаловать локальный нормативный акт, принятый в соответствии с пунктом 3.7 настоящего Порядка, в государственную инспекцию труда или в суд.

3.9. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения Организации профсоюза, не подлежат применению.

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2022 – 2025 ГОДЫ

Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 66 «Беломорочка», в лице заведующего, и первичная профсоюзная организация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 66 «Беломорочка», в лице председателя первичной профсоюзной организации заключили настоящее соглашение по охране труда на 2022 – 2025 годы:

### 1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 66 «Беломорочка» (далее – МБДОУ). Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение является приложением к Коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания.

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим МБДОУ и профсоюзным комитетом.

### 2. Обязательства администрации

2.1 Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.

2.2 Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

2.3 Обеспечивает выдачу работникам средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.

2.4 Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в МБДОУ.

2.5 Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

2.6 Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

2.7 Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджета МБДОУ.

2.8 Контролирует выполнение к 01 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.

2.9 Обеспечивает работу и надлежащее санитарно-бытовое содержание помещения.

2.10 Контролирует порядок на территории МБДОУ.

2.11 Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

2.12 Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.

### 3. Обязательства профсоюза

3.1 Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией.

3.2 Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

3.3 Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

3.4 Принимает участие в работе комиссии по принятию МБДОУ к новому учебному году.

3.5 Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

3.6 Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

3.7 Контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу МБДОУ.

3.8 Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на Общем собрании работников

3.9 Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

### 4. Взаимные обязательства администрации и профсоюза

4.1 Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

4.2 Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников МБДОУ.

### 5. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственный исполнитель
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
1.1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	В течение года	Заведующий
1.2.	Разработка и утверждение	Пересматриваются	Заведующий

	инструкций по охране труда (по профессиям ДОУ). Согласование инструкций с профкомом в установленном Трудового кодекса РФ порядке.	1 раз в 5 лет	
1.3.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа (вводного, на рабочем месте) по утвержденным Минтрудом РФ образцам	Ежегодно до 01.09. далее по мере необходимости	Заведующий
1.4.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Ежемесячно	Заведующий Уполномоченный по охране труда от ППО
1.5.	Обеспечение МБДОУ законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости	Заведующий
1.6.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников МБДОУ	По мере необходимости	Заведующий
1.7.	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Ежегодно до 01.09.	Заведующий Уполномоченный по охране труда от ППО
1.8.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	Заведующий Уполномоченный по охране труда от ППО
<b>2. Технические мероприятия</b>			
2.1.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории в соответствии с требованиями СНиП	По мере необходимости	Заведующий
2.2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в год, июнь-июль	Заместитель заведующего по АХР
2.3.	Проведение технического освидетельствования электротехнических сетей.	1 раз в 5 лет	Заместитель заведующего по АХР
2.4.	Замена и утилизация ртутных ламп	В течение года	Заведующий

2.5.	Контроль над проведением мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях.	Август-октябрь	Заведующий Уполномоченный по охране труда от ППО
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	При приеме на работу. Ежегодно по графику	Заведующий
3.2.	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	в течение года	Заведующий
3.3.	Оснащение спецсредствами санузла	В течение года	Заведующий
3.4.	Содержание в надлежащем состоянии учебных помещений, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	В течение года	Заведующий Ответственные за помещения
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
4.1.	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России	В течение года	Заместитель заведующего по АХР
4.2.	Обеспечение работников мылом, и другими санитарно-гигиеническими средствами в соответствии с утвержденными нормами	В течение года	Заместитель заведующего по АХР
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
5.1.	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	Пересматривается 1 раз в 3 года	Заведующий Уполномоченный по охране труда от ППО
5.2.	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости	Заведующий
5.3.	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, инструктажа на рабочем месте	ежегодно до 01.09. далее по мере необходимости	Заведующий
5.4.	Обеспечение МБДОУ первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.)	ежегодно до 01.09.	Заведующий

5.5.	Проверка и учет технического состояния огнетушителей методом внешнего осмотра и методом взвешивания	Акт 1 раз в год	Заместитель заведующего по АХР
5.6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	По мере необходимости	Заместитель заведующего по АХР
5.7.	Укомплектование пожарных шкафов средствами пожаротушения	По мере необходимости	Заместитель заведующего по АХР
5.8.	Организация обучения работников МБОУ мерам обеспечения пожарной безопасности; - проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Один раз в год	Заместитель заведующего по АХР
5.9.	Обеспечение работы системы противопожарной сигнализации	В течение года	Заместитель заведующего по АХР

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления выплат социального характера (далее – Положение) разработано в соответствии с частью 3 статьи 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» и разделом V Примерного отраслевого положения об оплате труда в работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 №581-па, с целью регулирования вопросов осуществления выплат социального характера (социальных выплат) работникам образовательной организации.

1.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда образовательной организации работнику при наличии оснований, предусмотренных областными законами и иными региональными и муниципальными нормативными правовыми актами могут быть выплачены:

1.2.1 материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

1.2.2 единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья;

1.2.3 материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

1.3. Средства, направляемые на осуществление социальных выплат, устанавливаемых настоящим Положением, предусматриваются:

1.3.1 социальных выплат, предусмотренных подпунктами 1.2.1. и 1.2.2. подпункта 1.2 настоящего Положения, – в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения;

1.3.2 социальных выплат, предусмотренных подпунктом 1.2.3. подпункта 1.2. настоящего Положения, – в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

1.4. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника.

### **2. Порядок и условия выплаты материальной помощи, предусмотренной областным законом**

2.1. Материальная помощь работникам образовательной организации выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя образовательной организации.

Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.



2.2. Заявления подаются работниками по мере необходимости оказания им материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ.

### **3. Порядок и условия выплаты единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья**

3.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера в случаях:

3.1.1 увольнения работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);

3.1.2 при увольнении в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

3.1.3 увольнение в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ).

3.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в образовательной организации.

3.3. В заявлении работника об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

### **4. Порядок и условия выплаты материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника**

4.1. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

4.2. Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника в связи с его смертью.

4.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере.

4.4. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

4.5. При увольнении работника за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

4.6. Положением о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований и для оказания материальной помощи и порядок ее оказания.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью ( 73 ) листов



Подпись Мардер Мардер Л.Д.