

От работодателя:  
Директор  
МАН «Детский сад N-  
8» О.А. Сидоренкова  
«23» декабря 2024 года



От трудового коллектива:  
Председатель профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад N 8»  
Н.Н. Рожицина  
«23» декабря 2024 года

Коллективный договор  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 8» г. Сыктывкара

на период с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

Уведомительная регистрация:

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № К25-К/2025  
от «27» 01 2025 г.

Начальник управления труда: Сидуров В.В.  
и.о.

г. Сыктывкар

## Содержание

1.	Общие положения .....	3
2.	Трудовые отношения.....	5
3.	Оплата труда.....	6
4.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости...8	
5.	Рабочее время и время отдыха.....	9
6.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации .....	12
7.	Охрана труда.....	13
8.	Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.....	16
9.	Диспансеризация .....	17
10.	Поддержка молодых специалистов.....	18
11.	Социальные льготы, гарантии, компенсации.....	19
12.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	21
13.	Заключительные положения.....	22
14.	Приложения.....	23

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №8» г. Сыктывкара (далее МАДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Стороны) являются: работники организации, именуемые далее «работники» лице Председателя первичной профсоюзной организации Рожициной Н.Н., именуемой далее «Профсоюз» и работодатель МАДОУ, представленный в лице директора Сидоренковой О.А., именуемый далее "Работодатель".

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (предприятия);
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.6. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.7. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие

государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации (предприятия) присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, Договора, иных актов, действующих в организации (предприятии) в соответствии с действующим законодательством;

- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений Профсоюз отказывается от организации забастовок;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

**Работники** обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Условия Договора обязательны для его Сторон.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ и трудовыми договорами.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

2.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*статья 71 ТК РФ*).

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.9. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.10. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.11. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.13. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

2.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием первичной профсоюзной организации МАДОУ.

### **3. Оплата труда**

3.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда МАДОУ, принятого с учетом мнения профсоюзной организации МАДОУ.

3.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной

ценности.

3.4. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.5. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала на основании заявления работника, поданного за две недели до начала отпуска.

При прекращении трудового договора (увольнении) работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в денежной форме путем перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

3.9. 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.

3.10. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа работы, образования, квалификационной категории, наличия государственных наград или ведомственных знаков отличия, ученой степени работника, право на изменение размера оплаты труда возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы в новом более высоком размере

производится со дня, следующего за днем окончания периода отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.11. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

3.12. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

3.13. Размеры и условия доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.14. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

3.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (*глава 26 ТК РФ*).

3.16. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ (*статьи 173-177 ТК РФ*).

3.17. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

3.18. Первична профсоюзная организация МАДОУ обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

#### **4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ.

4.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации в соответствии со статьей 179 ТК РФ

4.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе



Работодателя 15 и более человек в течение 30 календарных дней.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

4.4.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.4.3. Обеспечить гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора в соответствии со статьёй 261 ТК РФ.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МАДОУ на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и действующего трудового законодательства РФ.

5.2. Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов.

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Работники из педагогического и обслуживающего персонала организации в период, в который не осуществляется образовательная деятельность и не

совпадающий с их отпуском, могут быть привлечены для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (в летний период, ввиду закрытия детского сада по техническим причинам, когда детский сад закрыт на ремонт). В случае отсутствия детей (активированные дни, карантин, санитарный день, и другие форс-мажорные ситуации) работник имеет право заниматься методической работой, либо по привлечению работодателя другой организационной, хозяйственной работой.

5.4. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников МАДОУ или по соглашению между работниками и Работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.5.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

5.5.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.5.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.7. Работодатель с письменного согласия работника вправе привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с трудовым законодательством.

5.8. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного

бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения детских конкурсов, соревнований и олимпиад среди воспитанников, дежурств допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации МАДОУ.

5.11. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

5.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставляется продолжительностью до 56 календарных дней включительно.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.

5.13. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков и производственной необходимостью по заявлению работника в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.15. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного

основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.16. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

5.19. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.20. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

5.21. Система нормирования труда определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до даты введения новых норм труда.

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

6.1. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы образовательной организации совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- создание необходимых условий для совмещения работниками работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе посредством установления по согласованию с работником

индивидуального режима труда;

- проведение мероприятий по организации системы наставничества.

6.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюза (по согласованию) определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, определяет перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая мероприятия по профессиональной переподготовке и повышению квалификации для женщин после их выхода на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком.

6.3. Работодатель обеспечивает права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в целях повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4. В случае направления работника для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки, нахождение независимой оценки соответствия профессиональному стандарту или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (по программам среднего профессионального образования, высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

6.7. На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников издается распорядительный акт об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.8. Один раз в неделю устанавливается единый методический день, который определяется решением педсовета и Приказом директора на начало учебного года.

## **7. Охрана труда**

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

7.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.1.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.5. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.1.6. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

7.1.7. Проводить 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им 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.

7.1.9. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.11. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и

обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

7.1.13. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.14. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.15. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.1.16. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, 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.

7.1.17. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.1.18. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение

охраны труда.

7.1.19. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда, участвовать в работе комиссий по вопросам охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.5. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.3. Обязанности работника в области охраны труда (статья 215 ТК РФ):

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.3.2. Правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

## **8. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.**

8.1. В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников Работодатель обязуется:

81.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и



Договором.

8.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

8.1.3. Оборудовать медицинский пункт, медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации (предприятии) медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации (предприятия).

8.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации (предприятия) по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

8.1.5. Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организации (предприятия) телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

8.1.6. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

8.1.7. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе: содействие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО); организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.1.8. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).

8.1.9. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

8.2. Работник обязуется:

8.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.2.2. Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

8.2.3. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

8.2.4. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

8.2.5. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации (предприятии) занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

## **9. Диспансеризация.**

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

9.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 9.3 настоящего коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются работником с работодателем.

9.5. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **10. Поддержка молодых специалистов.**

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

10.1.1. содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

10.1.2. организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

10.1.3. привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

10.1.4. обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

10.1.5. материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

10.1.6. создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

10.1.7. активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

10.1.8. создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

10.2.2. обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

10.2.3. обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

10.2.4. предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

## **11. Социальные льготы, гарантии и компенсации.**

11.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по

договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

11.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МАДОУ предоставляет работникам также следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных программой деятельности организации в части расходов социальной сферы:

11.2.1. Оказывать работникам разовую материальную помощь счет средств от приносящей доход деятельности по письменному заявлению работника в следующих случаях до 3000 (трех) тысяч рублей:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи со смертью близких родственников;
- стихийное бедствие, пожар, иная чрезвычайная ситуация, повлекшая за собой невосполнимую утрату имущества (при документальном подтверждении);
- юбилейные даты при стаже работы более 10 лет: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет.

11.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по личному заявлению работника в соответствии со ст. 128 ТК РФ и в следующих случаях:

- родителям, отправляющим детей в первый класс – 1 календарный день (1 сентября);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет до 14 календарных дней в году;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- председателю профсоюзного комитета – 5 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

11.2.3. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учётом данной квалификационной категории по иной занимаемой на условиях совмещения либо совместительства должности, по которой не установлена квалификационная категория, и при условии совпадения профиля работы (направления деятельности):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Воспитатель	Инструктор по физической культуре Старший воспитатель

	Тьютор
Учитель – дефектолог Учитель – логопед	Учитель – логопед Учитель – дефектолог Воспитатель Тьютор
Педагог - психолог	Воспитатель Учитель – дефектолог Тьютор
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Инструктор по физической культуре	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель Учитель – дефектолог Тьютор
Тьютор	Воспитатель

11.2.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с даты выхода из указанного отпуска.

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением с Профсоюзным комитетом (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

В случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории не более, чем за один год до принятия работником решения о выходе на пенсию, на этот период оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории при условии заключения срочного трудового договора между работником и работодателем в своей муниципальной образовательной организации, с даты заключения и на период действия срочного трудового договора.

11.3. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в

соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

11.4. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей организации путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению Работодателя.

## **12. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

12.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты заработной платы, удерживать из заработной платы работников и перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

12.2.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитывать мнение профсоюзного комитета, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты по согласованию с профкомом;

12.2.3. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа,

12.2.4. На основании обращения профсоюзного комитета предоставлять бесплатно в установленном порядке вне периода образовательного процесса спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с участием работников.

12.2.5. Перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

12.2.6. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

12.2.7. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 01.01.2025 года по 31 декабря 2027 года.

13.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

13.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников.

13.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

13.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования.

13.7. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации.

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

13.9. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него при условии их выполнения.

13.10. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

13.11. Настоящий коллективный договор состоит из основной части и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» г. Сыктывкара.

Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей работников, которым установлена доплата к должностному окладу и (или) дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда

