

**от работников:**

Представитель работников МКДОУ  
«Детский сад № 5  
комбинированного вида»  
 **Г.М. Марушкина**  
« 01 » декабря 2023 г.

**от работодателя:**

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад № 5  
комбинированного вида»  
 **И.И. Фатеева**  
« 01 » декабря 2023 г.



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2024-2026 годы**

**Муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 5  
комбинированного вида»  
(МКДОУ № 5)**

адрес: город Ефремов, улица Тульское шоссе  
телефон: 5-78-00

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 5 комбинированного вида».
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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. Сторонами коллективного договора являются:
  - Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5 комбинированного вида», в лице заведующего Фатеевой И.И., именуемой далее по тексту работодатель и учреждение соответственно;
  - работники учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Марушкиной Г. М. - воспитателя.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются работодателем и работниками путём переговоров.
- 1.14. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, учитывается

мнение коллектива работников, не допускается ухудшение условий труда и бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в соответствии со ст. 67 ТК РФ в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки. Порядок ее определения регулируется 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».

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6.1. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.6.2. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, прервавшего отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.10. Основой для разработки должностных инструкций работников служат профессиональные стандарты, а для педагогов - также Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).
  - 3.2.2. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.
  - 3.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или

дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173- 177 ТК РФ.
- 3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующими законодательством.
- 3.3. Стороны совместно определяют формы дополнительного профессионального образования работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

#### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомить трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 180 ТК РФ).

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

4.2. Стороны договорились, что:

- 4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право, в течение 1 года приема на работу при появлении вакансий.
- 4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с

сокращением численности или штата.

#### 4.2.4. Работодатель обеспечивает:

- гарантии выпускникам профессиональных образовательных организаций от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения;
- недопущение одновременного в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата при планируемых мероприятиях по сокращению штата;
- предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

### 5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

### 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 и 256 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка

инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и др.

5.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. По мере необходимости работодатель обязан использовать электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, обеспечивая реализацию образовательных программ в полном объеме.

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (исключая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

- Временной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.
- Комбинированной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.10. Исчисление стажа работы, дающего оплачиваемые отпуска, производится согласно ст. 121 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев согласно ст. 122 ТК РФ.

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все

использованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

#### 5.13.1. Работодатель обязуется:

5.13.1.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- ✓ в связи с проведением детей в армию - 2 рабочих дня;
- ✓ для сопровождения детей-первоклассников в школу - 1 день;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- ✓ в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

#### 5.13.2. Работодатель обязан в соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком-инвалидом.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» работодатель предоставляет однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению до 2-х дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать.

#### 5.13.3. Предоставлять дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам

условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасными условиям труда (шеф – повару, повару – 7 календарных дней).

- 5.13.4. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются локальным актом учреждения

- 5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.15. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни.

- 5.16. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

- 5.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, установленной нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город Ефремов, локальными актами Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 комбинированного вида», отраслевыми и территориальными соглашениями, действующими на территории Тульской области, действующим трудовым законодательством.
  - 6.2. Оплата труда прочих работников учреждения производится согласно правовых актов, действующих на текущий период на территории муниципального образования.
  - 6.3. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, входящих в соответствующую профессионально квалификационную группу, а также компенсационных и стимулирующих выплат, в размерах, установленных действующими правовыми актами.
  - 6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается работникам в установленные сроки: выплата за первую половину месяца (аванс) - 20 числа текущего месяца и выплата за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
  - 6.5 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
  - 6.6. Работодатель обязуется:
    - 6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы по основаниям, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.
    - 6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, после проведения соответствующих примирительных процедур, место работы и должность.
    - 6.6.3. Размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении учреждения средств, полученных от приносящей доход деятельности (в том числе направляемых на оплату труда работников учреждения) определяются согласно локального акта учреждения.
  - 6.7. Стороны исходят из того, что:
    - 6.7.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
    - 6.7.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
  - 6.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам учреждения.
  - 6.9. Оплата труда педагогических работников производится в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам при аттестации, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, типа и вида образовательного учреждения;
  - при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, после выхода из отпуска по уходу за ребенком в течение одного года.
- 6.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
  - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;
  - при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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.

- 6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет работодатель.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Выплачивает компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством (в том числе за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением).

Превышение предельной наполняемости групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются положением об оплате труда учреждения.

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников

7.4. Производит выплаты стимулирующего характера за высокое качество работы работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющим ведомственные награды, нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с отраслевым территориальным соглашением.

7.5. Обеспечивает:

- бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях;
- ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и правительством Тульской области;

- доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области;
- повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:
  - 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
  - 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
  - 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
  - 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.
- за работу в ночное время – с 22.00 часов до 6.00 - в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
- оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере;
- оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;
- сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в муниципальной образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);
- установление размера денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере одна сто пятидесятая действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;
- сохранение заработной платы в полном размере в период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- установление компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;
- установление стимулирующих выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

7.6. Работодатель обеспечивает сохранение за работником в полном объеме заработной платы:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

7.7. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, обусловленных вступлением в силу ст. 66.1 ТК РФ.

Работодатель организует представление в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

7.8. Работодатель обеспечивает гарантии, установленные статьями 185 и 185.1 ТК РФ.

В соответствии со ст. 185 ТК РФ, на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, указанными, в соответствии с действующим законодательством, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ:

- 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;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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;
- 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.

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

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Обеспечивать хранение и ремонт специальной одежды работников.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в

- соответствии с действующим законодательством.
- 8.6. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, вести их учет в соответствии с действующим законодательством.
- 8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
- 8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.  
Организовывать соответствующее обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда.
- 8.10. Стороны совместно добиваются финансирования мероприятий по охране труда, в т.ч. проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, в соответствии с соглашением об охране труда учреждения.
- 8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным доверенным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.12. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8.13. Обеспечивать создание условий для проведения вакцинации работников. Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы, предоставляемых в порядке, утвержденном локальным актом учреждения.
- 8.14. Планировать и осуществлять необходимые мероприятия по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности работников учреждения в чрезвычайных ситуациях и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в соответствии с территориальным соглашением.
- 8.15. Способствовать организации лечебно-профилактических, физкультурно-оздоровительных мероприятий, физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО, а также по организации отдыха работников, укреплению их здоровья.

## 9. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ.

- 9.1. Работодатель обеспечивает исполнение обязательств отраслевого территориального соглашения, в том числе:
- установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных учреждением;
  - выплату за счет средств местного бюджета единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам) при поступлении на работу в учреждение – в размере 5000 (пять тысяч) рублей.
  - выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в учреждение, в размере 5 должностных окладов;

- гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;
  - обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на образование, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг;
  - материальную помощь молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак.
- 9.2. Стороны способствуют:
- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;
  - обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;
  - проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров;
  - организации и проведению форумов молодых педагогов.

#### 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:
- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующие органы.
- 10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются 1 раз в год на общем собрании работников учреждения.
- 10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года.

В этом документе пропущено  
и пронумеровано

15 листов листа (листов)  
Заведующий МКДОУ № 5:

Фили

И.И. Фатеева



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 298758671356317544631232521185682992068791923263

Владелец Фатеева Ирина Ивановна

Действителен с 29.01.2024 по 28.01.2025