

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работодателем и работниками  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида № 49»  
г. Тобольска  
на 2023-2026гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании  
работников 30 ноября 2023 г. (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с « 01 » декабря 2023 г.

От работодателя:  
директор  
МАДОУ «Детский сад № 49»  
г. Тобольска  
Л.Н.Ишметова  
«30» ноября 2023

М.П.



От работников:  
председатель профсоюзного ком  
МАДОУ «Детский сад № 49»  
г. Тобольска  
Махмутова А.Р. *Махмутова*  
« 30 » ноября 20

г. Тобольск, 2023г.

*Директор  
Колбина  
Ирина  
30.11.2023*

## 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 комбинированного вида № 49» г. Тобольска (далее - Образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. Работодатель в лице директора Образовательной организации.

1.2.2. Работники Образовательной организации, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее - Профком), в лице председателя Первичной профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Основой для заключения Коллективного договора является: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»; иными законодательными и нормативными правовыми актами Тюменской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и не может ухудшить положение работников.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Образовательной организации.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до принятия нового Коллективного договора. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать его реализации. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Образовательной организации, в том числе на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих в Образовательной организации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования или типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. При ликвидации Образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

1.14. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников Образовательной организации.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами, путем ведения коллективных переговоров.

1.16. По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации:

1.17.1. Правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации;

1.17.2. Положение о системе оплаты труда в Образовательной организации;

1.17.3. Положение о порядке премирования (материального стимулирования) работников Образовательной организации;

1.17.4. Соглашение по охране труда;

1.17.5. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, чистящих и моющих средств обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

1.17.6. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.17.7. Другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых отношений в Образовательной организации.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Образовательной организации непосредственно работниками и через Профком:

1.18.1. В формах, предусмотренных Уставом Образовательной организации;

1.18.2. Учет мнения Профкома;

1.18.3. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.18.4. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по другим вопросам



предусмотренными ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

1.18.5. Участие в переговорах, обсуждение с работодателем вопросов о работе Образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.18.6. Участие в разработке и принятии коллективного Договора.

1.19. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации Образовательной организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Образовательной организации;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

иные формы, определенные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами Образовательной организации, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

## **2. Трудовой договор. Порядок приема, перевода и увольнения.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

В соответствии с настоящим Коллективным договором:

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - директор Образовательной организации, вступивший в трудовые отношения с работником, наделенный таким правом согласно Устава Образовательной организации.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1) Трудовой договор с работниками Образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела III ТК РФ.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовой договор включаются условия, предусмотренные трудовым законодательством, режим и продолжительность рабочего времени, меры социальной поддержки, трудовая функция, условия оплаты труда, страхование работника и другие условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов работы, изменение сменности работы Образовательной организации и т.д. при продолжении работником работы без изменения его функции работы по определенной специальности, квалификации или должности.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Образовательной организации соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Договором, Уставом Образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Образовательной организации.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, и в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. Основные права и обязанности работников и работодателя, порядок приема, перевода и увольнения работников определен в Правилах трудового распорядка Образовательной организации.

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

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Образовательной организации.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случаях направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Работник обязуется:

3.3.1. После окончания обучения в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня за счет средств Образовательной организации отработать в данной Образовательной организации не менее 3-х лет со дня окончания такого учреждения.

3.3.2. При получении второй профессии за счет средств Образовательной организации работник, в случае увольнения без уважительных причин до истечения



срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Образовательной организации и сокращением численности или штатов производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. При сокращении численности или штата работников Образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в Образовательной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Образовательной организации без отрыва от работы.

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:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);
- педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

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

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Работник должен прибыть на рабочее место в установленное время.

5.3. Рабочее место – место, где работник должен находиться и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

Норма часов за ставку заработной платы отдельным категориям работников:

20 часов в неделю учителю-логопеду;

36 часов в неделю: воспитателям групп общеразвивающей направленности, старшему воспитателю, педагогу-психологу;

25 часов в неделю воспитателям групп компенсирующей и комбинированной направленности;

24 часа в неделю музыкальному руководителю;

30 часов в неделю инструктору по физической культуре;

39 часов в неделю для медицинских работников.

Директору устанавливается суммированный учет рабочего времени, из расчета, что продолжительность рабочей недели соответствует 40 часам.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, за исключением случаев, указанных в подпунктах «б», «в» пункта 5.5 настоящего договора.

5.5. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

а) административно-управленческий персонал, работники бухгалтерии, специалист по кадрам, делопроизводитель:

начало работы – 8 час. 00 мин.

перерыв на обед – 12 час. 00 мин. – 13 час. 00 мин.

окончание работы – 17 час. 00 мин.

б) для работников пищеблока, медицинского персонала рабочее время и время отдыха устанавливается в соответствии с рабочим графиком. Перерыв для отдыха и питания в течении рабочего дня, который включается в рабочее время, определяется работником самостоятельно.



в) педагогические работники - в соответствии с циклограммой образовательной деятельности.

г) младший обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал:

начало работы - 8 час. 00 мин.

перерыв на обед - 14 час. 00 мин.- 15 час. 00 мин.

окончание работы – 17 час. 00 мин.

5.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- 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.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих, нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.9. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.10. В Образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Режим работы Образовательной организации установлен с 7.30 ч. до 18.00 ч. Рабочее время для каждого работника определяется в трудовом договоре. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников Образовательной организации к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия на основании приказа директора.

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

5.12. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.13.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

5.13.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью

56 календарных дней предоставляется:

- учителю-логопеду;
- воспитателям групп компенсирующей направленности;
- воспитателям групп комбинированной направленности;
- воспитателям, работающими с детьми с ограниченными возможностями здоровья, посещающими группы общеразвивающей направленности;
- педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог), работающими с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5.13.3. Работнику-инвалиду предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в число календарных дней отпуска, не включаются и не оплачиваются.

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

5.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком отпусков) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Образовательной организации.

5.14. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома Образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.14.1. В удобное время оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- несовершеннолетним;
- родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супруге военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;
- работникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;



5.14.2. Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

5.14.3. В случае, если в период составления графика отпусков на следующий год трудовой договор с работником приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28.03.1998 года № 55-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, работодатель вправе определить даты отпуска самостоятельно. При этом даты отпуска будут изменены по заявлению работника, поданному в порядке, предусмотренным п. 3.11 настоящих Правил.

5.15. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам оформляется приказом директора Образовательной организации. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска директору Образовательной организации оформляется приказом Учредителя. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.17. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Образовательной организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.18. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.21. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.22. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.23. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.25. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет; отцам, воспитывающих ребенка до 14 лет без матери; работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, Образовательная организация предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней в удобное для работников время.

По письменному заявлению работника такой отпуск можно присоединить к ежегодному оплачиваемому или использовать отдельно полностью либо по частям

5.26. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени, либо опасным условиям труда и составляет **7 календарных дней**.

Стороны договорились, что дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть заменен денежной компенсацией, в том числе и часть отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- **повару – 7 календарных дней;**

5.27. 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.

5.28. Работодатель обязан предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления сотрудника в следующих случаях (Ст.128 ТК РФ):

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (отец, мать, супруга, супруг, сын, дочь, брат, сестра) – до 5 календарных дней;
- регистрации брака близких родственников – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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. 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.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.29. Работодатель беспрепятственно отпускает работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

Выход на работу работника в день сдачи крови запрещается.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной день или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. День отдыха согласуется с работодателем.

5.30. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с настоящим Договором и Положением о направлении работника в командировки.

5.31. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.



5.32. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, устанавливаемом Министерством образования и науки РФ (СТ.335 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников Образовательной организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными нормативными актами, а также локальными нормативными актами Образовательной организации.

6.2. Система оплаты труда работников Образовательной организации устанавливается локальными нормативными актами Образовательной организации, которые принимаются работодателем по согласованию с Профкомом.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Образовательной организации системой оплаты труда. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц - 07 и 22 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени: 22 числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

07 числа - за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме в Образовательной организации об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Образовательной организации.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены в электронной форме.

6.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами Образовательной организации.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы;

6.9. Заработная плата работников, полностью отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера, оплаты труда установленного по Тюменской области

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц (независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам).

7.3. Ежемесячно отчисляет в Тобольский горком профсоюза работников образования, удержанные из заработной платы членов профсоюза по заявлениям, денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы в день ее выдачи.

7.4. Обеспечивает безопасность персональных данных работников при обработке их в информационной системе.

7.5. Обеспечивает гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с состоянием здоровья:

- за ним сохраняется средний заработок по прежней работе, в течение одного месяца со дня перевода в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.6. При временной нетрудоспособности выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику

(его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.8. Проводит за счет собственных средств обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры всех сотрудников, а также работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.9. 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, 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.

7.10. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;



- 8.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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;
- 8.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 8.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 8.1.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 8.1.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (аттестация рабочих мест);
- 8.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 8.1.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 8.1.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 8.1.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной

власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.1.16. Расследование и учет в установленном трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.17. 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;

8.1.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в установленные трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

8.1.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.21. Проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации;

8.1.22. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

8.1.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.25. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (один раз в год - ежегодные) медицинских осмотров в целях охраны здоровья работников, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Предусмотренные настоящим пунктом медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Образовательной организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.3. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.5. На время приостановления работ, в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым



кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.7. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с трудовым кодексом.

8.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.9.1 На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

8.10. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8.11. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Перечень и нормы выдачи специальной одежды, чистящих и моющих средств, предусмотренных бесплатно работникам при использовании служебных обязанностей МАДОУ «Детский сад №49 г. Тобольска» представлен в Приложении №1.

8.12. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещение для приема пищи, помещение для оказания медицинской помощи (т.ч. для оказания первой помощи, укомплектованное аптечкой для оказания первой помощи) и другое.

8.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

8.14. Все работники, в том числе директор Образовательной организации обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.15. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.16. Работодатель расследует и учитывает несчастные случаи в Образовательной организации (подлежащие учету в соответствии с ТК РФ) в отношении лиц и в порядке, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

8.16.1. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

8.16.2. Результаты расследования несчастного случая в Образовательной организации рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев.

8.16.3. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю

им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

8.16.4. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

8.16.5. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации, который ведется по форме из Приложения 6 к настоящим Правилам.

8.16.6. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

8.16.7. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме).



8.16.8. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

8.16.9. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.16.10. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

9.1.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Тобольского горкома профсоюза образования членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в день выплаты заработной платы.

9.1.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Образовательной организации

9.1.8. Члены Профкома включаются в состав комиссии Образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней, необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- и другие вопросы в области трудовых отношений.

## **10. Обязательства профкома**

10.1. Профком обязуется:

- 10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников Образовательной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и трудовым законодательством.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Тобольского горкома профсоюза.
- 10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы Образовательной организации.
- 10.1.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.
- 10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 10.1.6. Направлять Учредителю и в Наблюдательный совет Образовательной организации заявление о нарушении директором Образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий договора, а также ходатайства о применении мер дисциплинарного взыскания.
- 10.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (больничные листы).
- 10.1.9. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.10. Осуществлять контроль, над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.11. Участвовать в работе комиссии Образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.



10.1.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка, проведения аттестации педагогических работников Образовательной организации.

10.1.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.1.14. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.1.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.1.17. Профсоюзная организация Образовательной организации не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших выборный орган профсоюзной организации на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации .

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон**

11.1. Контроль над выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны, подписавшие единый Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Образовательной организации в марте года следующего за отчетным.

11.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, в случае предоставления подтверждающих участие в переговорах документов.

11.4. Представители профсоюзов, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

11.5. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов Договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

11.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения Образовательной организации для уведомительной регистрации

11.7. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового Договора.

11.8. Стороны:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора и осуществляют контроль за его реализацией;
- рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 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.

11.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.


11.10. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Договора.

**Коллективный договор подписан:**

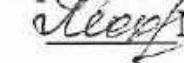
Со стороны работодателя:

Со стороны работников:

Директор

 Ф.Н.Ишметова

Председатель профкома

 Махмутова А.Р.



С Коллективным договором на 2023-2026г от 30.11.2023 ознакомлены:

№	Фамилия, имя, отчество	Должность	Подпись
1	Вайцеховская А.В	главный бухгалтер	
2	Давыдова Т.А	бухгалтер	
3	Бакиева Д.Р	бухгалтер	
4	Гирилюк А.А	бухгалтер	
5	Давлетбаева М.Р	специалист по кадрам	
6	Федосеева Т.Н	делопроизводитель	
7	Коробова Е.В.	заведующая хозяйством	
8	Ивлева И.А	заведующая хозяйством	
9	Созонова В.А.	старшая медсестра	
10	Тимкина А.С	медицинская сестра	
11	Залилова С.В	медицинская сестра	
12	Сухова М.Г.	старший воспитатель	
13	Бояркина Е.Н.	воспитатель	
14	Цыцура И.А.	воспитатель	
15	Овчинникова А.М.	воспитатель	
16	Кобылина Н.Н.	воспитатель	
17	Гребе И.Г	воспитатель	
18	Мукменова О.И.	воспитатель	
19	Ценева Н.А.	воспитатель	
20	Кульмаметова В.М.	воспитатель	
21	Пометко Р.А.	музыкальный. руководитель	
22	Бояркина И.О	воспитатель	
23	Фролкова С.В.	воспитатель	
24	Москвина Н.А.	инструктор по физической культуре	
25	Шихова Л.Н.	воспитатель	
26	Фирсова Н.Д.	воспитатель	
27	Утяшева Е.Л.	воспитатель	
28	Анисимова Л.Н	воспитатель	
29	Терентьева А.В.	воспитатель	
30	Волкова Н.С	воспитатель	
31	Барышева Т.В	воспитатель	
32	Алеева Ж.Ш	помощник воспитателя	
33	Кабанова Т.А	помощник воспитателя	
34	Тушакова И.М	помощник воспитателя	
35	Янабаева Р.С	помощник воспитателя	
36	Таратынова Н.Г	помощник воспитателя	
37	Егорова И.Ю	помощник воспитателя	
38	Ряжева Р.А	помощник воспитателя	
39	Колганова Л.Н	помощник воспитателя	
40	Уразова Б.М	помощник воспитателя	
41	Рябикова С.А	помощник воспитателя	



42	Казанова А.К	кастелянша	<i>Казанова</i>
43	Азанова Г.Ф.	машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	<i>Азанова</i>
44	Маннанова И.А.	шеф-повар	<i>Маннанова</i>
45	Гилева Ю.В	повар	<i>Гилева</i>
46	Юмина Л.И	повар	<i>Юмина</i>
47	Борисенко Н.А	кухонный работник	<i>Борисенко</i>
48	Хуснитдинова Д.А	кухонный работник	<i>Хуснитдинова</i>
49	Игнеева А.А	Уборщик служебных помещений	<i>Игнеева</i>
50	Пушкина Е.Н	старший воспитатель	<i>Пушкина</i>
51	Нефедова Т.А.	воспитатель	<i>Нефедова</i>
52	Мусина О.М.	воспитатель	<i>Мусина</i>
53	Воллерт В.Н.	воспитатель	<i>Воллерт</i>
54	Айтнякова Э.С.	воспитатель	<i>Айтнякова</i>
55	Анисимова Л.И.	воспитатель	<i>Анисимова</i>
56	Суючева Х.Е.	воспитатель	<i>Суючева</i>
57	Потрпалова Е.С.	воспитатель	<i>Потрпалова</i>
58	Сажина Н.В.	воспитатель	<i>Сажина</i>
59	Махмутова А.Р.	воспитатель	<i>Махмутова</i>
60	Левковская Т.И.	воспитатель	<i>Левковская</i>
61	Сизикова Н.В.	воспитатель	<i>Сизикова</i>
62	Федорова Ю.С.	воспитатель	<i>Федорова</i>
63	Зольникова Н.В.	воспитатель	<i>Зольникова</i>
64	Уразметова Р.И.	музыкальный руководитель	<i>Уразметова</i>
65	Ефимова А.М.	воспитатель	<i>Ефимова</i>
66	Маметова Л.С	воспитатель	<i>Маметова</i>
67	Чалилова Л.А.	воспитатель	<i>Чалилова</i>
68	Хисматуллина Д.Р	помощник воспитателя	<i>Хисматуллина</i>
69	Доронина Е.А	помощник воспитателя	<i>Доронина</i>
70	Черненкова Н.Н	помощник воспитателя	<i>Черненкова</i>
71	Черкашина Е.Г	помощник воспитателя	<i>Черкашина</i>
72	Усова Н.И	помощник воспитателя	<i>Усова</i>
73	Минина Н.А	помощник воспитателя	<i>Минина</i>
74	Артамонова Е.Ю.	помощник воспитателя	<i>Артамонова</i>
75	Халимова А.В	помощник воспитателя	<i>Халимова</i>
76	Хабибуллина Г.М	помощник воспитателя	<i>Хабибуллина</i>
77	Винтоняк Е.А	помощник воспитателя	<i>Винтоняк</i>
78	Авозбакиева В.А	помощник воспитателя	<i>Авозбакиева</i>
79	Манеева Ю.Х.	шеф -повар	<i>Манеева</i>
80	Шкода Н.С	повар	<i>Шкода</i>
81	Бутакова М.М	повар	<i>Бутакова</i>
82	Ишкулова Н.А	кухонный работник	<i>Ишкулова</i>
83	Вахрушева Н.М.	учитель-логопед	<i>Вахрушева</i>
84	Блинков Ю.В	дворник	<i>Блинков</i>
85	Кугаевская З.И.	машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	<i>Кугаевская</i>
87	Натмеладзе К.В.	педагог-психолог	<i>Натмеладзе</i>
88	Коваль А.И.	воспитатель	<i>Коваль</i>
89	Кульмаметова В.М.	воспитатель	<i>Кульмаметова</i>
90	Саликова Д.Ю	воспитатель	<i>Саликова</i>

1	Сайтмаметова М.Г	помощник воспитателя	<i>Сайтмаметова</i>
2	Шейнова Х.Ю	помощник воспитателя	<i>Шейнова</i>
3	Давалева З.З	воспитатель	<i>Давалева</i>
4	Кондрахина М.Ю.	воспитатель	<i>Кондрахина</i>
5	Шунько О.О	воспитатель	<i>Шунько</i>
6	Матыцына Д.И	музыкальный. руководитель	<i>Матыцына</i>
7	Марганова Н.Р	помощник воспитателя	<i>Марганова</i>
8	Мазурова Ю.В	воспитатель	<i>Мазурова</i>
9	Старикова З.А	воспитатель	<i>Старикова</i>
10	Уматова Т.М	помощник воспитателя	<i>Уматова</i>
11	Латыпова А.О	Уборщик служебных помещений	<i>Латыпова</i>