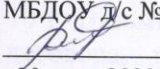


## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

### **МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №10 Г.ВЯЗЬМЫ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принят на общем собрании  
протокол №3  
От «30» мая 2023г  
Принято с учетом мотивированного мнения  
Профкома  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МБДОУ д/с №10 г. Вязьмы Смоленской области  
 А.А.Ручкина  
«30» мая 2023г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №10**  
**Г.ВЯЗЬМЫ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принят на общем собрании

протокол №3

От «    » 2023г

Принято с учетом мотивированного мнения

Профкома

Председатель первичной профсоюзной организации

МБДОУ д/с №10 г. Вязьмы Смоленской области

\_\_\_\_\_ А.А.Ручкина

«    » 2023г.

## 1 Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 10 г. Вязьмы Смоленской области (МБДОУ д/с № 10 г. Вязьмы Смоленской области) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ д/с № 10 г. Вязьмы Смоленской области, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее стороны) являются:

- работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице заведующего МБДОУ д/с № 10 г. Вязьмы Смоленской области.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

1.4. Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работников.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым Соглашением.

Коллективный договор с учетом особенности деятельности организации, финансовых возможностей устанавливает льготы и преимущества для работников, дополнительные меры социальной поддержки, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.5. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация в лице их выборного органа выступает в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственного полномочного представителя работников МБДОУ д/с № 10 г. Вязьмы Смоленской области при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения работников, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения всех работников МБДОУ д/с № 10 г. Вязьмы Смоленской области.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Коллективный договор распространяется на правоотношения возникшие с 1 июня 2023 года и действует по 31 мая 2026 года.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 г. Вязьмы Смоленской области.

## **2. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, необходимость улучшения положения работников, Стороны признали необходимым:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательной организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации программ, принятых на федеральном, региональном и муниципальном уровне в сфере образования.

2.1.2. Участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

данного коллективного договора и его выполнения; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.2.3. Включает представителя Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений в системе образования.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе детского сада.

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Обеспечивает участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

2.3.7. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

2.3.8. Оказывает материальную помощь работникам образовательной организации, оказавшимся в тяжелом положении в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи, утвержденном Президиумом Вяземского Горкома Профсоюза.

2.3.9. Способствует развитию творчества и инициативы работников.

### **3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.3. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организации, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.2. Стороны согласились регулярно освещать на официальном сайте образовательной организации промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора и иных соглашений.

3.3. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель:

3.3.1. Определяет конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

3.3.2. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы.

3.3.3. Привлекать педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

3.3.4. Принимать локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организации:

- проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;
- внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

## **4. Трудовые отношения**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при

введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательными условиями оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;



- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

При разработке должностной инструкции работника, внесении в нее изменений не допускается включение обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКС, ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры организации, переподчинения службы делопроизводства; изменение наименования должности; изменение внутренней организационной структуры службы делопроизводства; внедрение новых форм и методов организации труда; внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями.

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонафицированного учета в фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

4.2 Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## 5. Оплата труда

5.1. Система оплаты работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 10 г. Вязьмы Смоленской области, локальным нормативным актом в соответствии с законодательством Российской Федерации, Смоленской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с Профсоюзным комитетом Первичной профсоюзной организации с учетом обеспечения равной оплаты труда за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательной организации и контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №597, от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

5.2.2. При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующее примерное положения об оплате труда работников, условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными действующим в данный период Примерным положением об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» в МО Вяземский район Смоленской области (далее Примерное Положение об оплате труда)

5.2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области.

5.2.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

Председатель Первичной профсоюзной организации включается в состав комиссии для принятия решений об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

5.3. Стороны коллективного договора договорились, что при разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. 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 педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации (учреждении), или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

5.5. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, конкретные сроки: 7 и 22 числа каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (ст.263 ТК РФ) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.6. Образовательная организация вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором, другим локальным нормативным актом организации может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

5.7. Стороны считают необходимым:

5.7.1. Работодатель не позднее дня выдачи заработной платы извещают каждого работника в письменной форме путем выдачи ему расчетного листка:

а. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б. о размерах иных сумм, начисленных работнику;

в. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7.2. Работодатель:

а. Разрабатывает и утверждает форму расчетного листка с учетом мнения профсоюзного органа образовательной организации.

б. Разрабатывают и утверждают форму журнала выдачи каждому работнику расчетного листка.

5.8. Оплату труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

5.9. Стороны договорились о необходимости производить:

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;
- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%.

- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;

- оплату труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производить не менее чем в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки, соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, с момента окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения.

Ежемесячная доплата к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступивших на работу в образовательную организацию на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющих стаж педагогической работы не более 5 лет производится сверх МРОТ.

- доплату из фонда стимулирования в размере 20% от должностного оклада за работу с обучающимися с ОВЗ совместно с другими учащимися (инклюзивное образование) в группах.

- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей, также в частных образовательных организациях, у индивидуальных предпринимателей, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы).

5.10. Стороны Соглашения считают необходимым сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;

- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;

- средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

- за лицом, работающим в образовательной организации по основному трудовому договору и по внутреннему совместительству средний заработок при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы.

- средний заработок за работниками, в случае отстранения их от работы как непроевших вакцинацию по медицинским противопоказаниям к профилактической прививке против коронавирусной инфекции COVID-19.

- заработную плату, установленную при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

- заработную плату в период отстранения работника от работы в случае если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, и у работодателя отсутствует соответствующая работа.

5.11. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату замены сторожей во время отпусков;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

5.12. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

- необходимо предусматривать повышение ставок и должностных окладов педагогических работников за наличие отраслевых и государственных наград за достижения, связанные с трудовой деятельностью в сфере образования;

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда. При этом оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности производится сверх установленного размера минимальной заработной платы.

- переработка рабочего времени работниками образовательной организации вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, основания ее изменения, педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми

уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с действующим законодательством (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) для педагогов установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы: воспитателям, педагогу-психологу – 36 часов в неделю; музыкальному руководителю – 24 часа в неделю; инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю; учителю-логопеду- 20 часов в неделю; воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю.

6.2.1.В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Работникам образовательных организаций, занятых на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда определяемыми по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем в каждом отдельном случае на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного

оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам образовательной организации, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации.

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. N 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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. Часть отпуска, неиспользованная в связи с отзывом работника из него, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.



В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

6.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические или руководящие работники отработали менее 10 месяцев. Если педагогические или руководящие работники, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в образовательной организации более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, ликвидации организации, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользуемый отпуск по истечении сроков, указанных ч.3, 4 ст.124 ТК РФ.

Женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком производится оплата ежегодного оплачиваемого отпуска исходя из фактически начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам.

Время работы женщины на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае если на момент увольнения у работника имеются неиспользованные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов и нет возможности использовать их в натуре, то указанные дни подлежат оплате как дни неиспользованного ежегодного отпуска.

6.7. Руководитель образовательного учреждения относится к работникам с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск 7 календарных дней.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется по результатам учета рабочего времени фактически отработанного в данном режиме. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем в условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска 7 дней образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка:

- заведующая

6.8. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

6.9. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. Продолжительность – 3 дня.

Дополнительный отпуск без сохранения (при наличии денежных средств – с сохранением) заработной платы, работникам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

6.10. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса РФ. Рекомендуется в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации установить необходимость предоставления справки медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.11. 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:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации;

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

## **7. Условия и охрана труда**

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **7.1. Руководитель:**

7.1.1. Информировать Профсоюз не позднее первого квартала соответствующего года о несчастных случаях, произошедших в истекшем году с работниками и воспитанниками при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательной организацией денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских и психиатрических осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

- Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного

травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров.

- Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

- Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

- Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников.

- Организует проведение обучения по охране труда, в том числе инструктажей по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение стажировки на рабочих местах, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверки знаний требований охраны труда.

- Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

- Обеспечивают прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации в соответствии с законодательством.

- Освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

## 7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.2.2. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательных организаций.

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

вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

7.3. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

## **8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

8.1. Руководитель:

8.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательной организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.2. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений.

8.3.2. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава, снижению текучести кадров
- недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:  
20 и более человек в течение 30 дней;  
60 и более человек в течение 60 дней;  
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4.2. Определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией организации не менее чем за 3 месяца.

8.4.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации (учреждения), предоставлять преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления вакантных рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых образовательных организациях (учреждениях).

8.4.4. В случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

8.4.5. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а именно предоставление дополнительных отпусков для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации (до 1(одного) месяца) с сохранением среднего заработка за работниками, получающими образование данного уровня не впервые, обучающимся по педагогическим специальностям

- по программам бакалавриата или специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра (специалиста или магистра);
- по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста (магистра).

8.4.6. Определять меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников:

- осуществляющих инклюзивное образование;
- предпенсионного возраста;

- в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования.

8.4.7. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

8.5. Отраслевые обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза в сроки, установленные законодательством;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ работников которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.); предпенсионного возраста; одинокие матери, (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет; родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет; при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

## **9. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1.1. Установить надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года;

9.1.2. Выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

9.1.3. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

9.1.4. Осуществлять дополнительные гарантии (стимулирующие выплаты, дополнительные дни к отпуску и др.) лицам, привлекаемым к работе в нерабочие дни, устанавливаемые указами Президента РФ или Губернатора Смоленской области; а также предоставление двух дней отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом COVID.

9.2. Стороны считают необходимым:

9.2.1. Совершенствовать по согласованию с Первичной профсоюзной организацией систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

9.2.2. Оказывать методическую помощь участнику территориального конкурса педагогического мастерства («Воспитатель года»).

9.2.3. Сохранять приказом за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев; работникам, возобновившим педагогическую



деятельность в течение 1 года после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения).;

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).

- одного года, если срок категории истек не более чем за год до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

- на период с момента истечения срока действия квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию;

- одного года, в случае истечения срока действия квалификационной категории в период чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

- одного года с момента выхода на работу, в случае если срок действия квалификационной категории истек в период нахождения работника на военной службе по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации.

9.3. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- установленные по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист – старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Соглашения;

- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;

- при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей в случаи совпадения профиля работы.

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

9.4. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за педагогическими работниками из числа молодежи, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;
- минимизации составления молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодежи;

## **10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законодательством Смоленской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим коллективным договором и иными соглашениями, уставом организации.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

10.2.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы.

10.2.3. Предоставлять Профсоюзному комитету по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет Вяземского Горкома профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет Вяземского Горкома профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором, соглашением.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатель первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия Вяземского Горкома профсоюза.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации – с согласия Вяземского Горкома профсоюза.

10.3.3. Члены профсоюзного комитета профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности организации (учреждения), принимается во внимание при поощрении работников.

Производить оплату председателю первичной профсоюзной организации за участие в комиссии по распределению фонда стимулирования, аттестационной комиссии, в экспертизе локальных нормативных правовых актов, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и др. из средств фонда стимулирующих выплат.

10.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации (учреждения), или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

## 11. Контроль за выполнением соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании коллектива МБДОУ д/с №10 г. Вязьмы Смоленской области.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральными законами.

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ д/с №10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Премель  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

М.П.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с №10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ А.А. Ручкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

10.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности организации (учреждения), принимается во внимание при поощрении работников.

Производить оплату председателю первичной профсоюзной организации за участие в комиссии по распределению фонда стимулирования, аттестационной комиссии, в экспертизе локальных нормативных правовых актов, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и др. из средств фонда стимулирующих выплат.

10.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации (учреждения), или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

## 11. Контроль за выполнением соглашений

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании коллектива МБДОУ д/с №10 г. Вязьмы Смоленской области.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральными законом.

От работодателя:

Заведующая МБДОУ д/с №10  
г. Вязьмы Смоленской области

Л.Г. Премель

«    »

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с №10  
г. Вязьмы Смоленской области

А.А. Ручкина

« 30 » июля 2023г.

## Приложение 1

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем  
дополнительный оплачиваемый отпуск**

Должность	Количество дней
Заведующая	7 дней

## Приложение 2

**Перечень работников, занятых на работах с вредными (или) опасными  
условиями труда, установление размеров надбавок к ставкам и окладам**

№	Должность	Вредные условия	%
1	Шеф-повар, повар	Работа у горячих плит. Работа связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, лука. Статья 147 ТК РФ	12%
2	Кладовщик	Погрузочно-разгрузочные работы производимые вручную. Статья 147 ТК РФ	12%
3	Младший воспитатель	Работа с применением дезинфицирующих средств. Работы, связанные с уборкой туалетов. Статья 147 ТК РФ	12%
4	Подсобный рабочий по кухне	Работа с применением дезинфицирующих средств. Статья 147 ТК РФ	12%
5	Уборщик служебных помещений	Работа с применением дезинфицирующих средств. Работы, связанные с уборкой туалетов. Статья 147 ТК РФ	12%
6	Сторож	За работу в ночное время. Статья 154 ТК РФ	35%

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Премель  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

М.П.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ А.А. Ручкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

## Приложение 1

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем  
дополнительный оплачиваемый отпуск**

Должность	Количество дней
Заведующая	7 дней

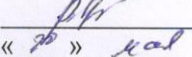
## Приложение 2

**Перечень работников, занятых на работах с вредными (или) опасными  
условиями труда, установление размеров надбавок к ставкам и окладам**

№	Должность	Вредные условия	%
1	Шеф-повар, повар	Работа у горячих плит. Работа связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, лука. Статья 147 ТК РФ	12%
2	Кладовщик	Погрузочно-разгрузочные работы производимые вручную. Статья 147 ТК РФ	12%
3	Младший воспитатель	Работа с применением дезинфицирующих средств. Работы, связанные с уборкой туалетов. Статья 147 ТК РФ	12%
4	Подсобный рабочий по кухне	Работа с применением дезинфицирующих средств. Статья 147 ТК РФ	12%
5	Уборщик служебных помещений	Работа с применением дезинфицирующих средств. Работы, связанные с уборкой туалетов. Статья 147 ТК РФ	12%
6	Сторож	За работу в ночное время. Статья 154 ТК РФ	35%

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
Л.Е. Премель  
«» 2023г.

М.П.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
А.А. Ручкина  
«» 2023г.

**Соглашение**  
**по охране труда работодателей и уполномоченных работниками**  
**представительных органов**

*МБДОУ Д/С №10 г. Вязьмы Смоленской области на 2023 -2026 учебный год*  
(наименование предприятия, учреждения и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций»				Сентябрь	Заведующий
2.	Оформление, дополнение уголка по охране труда				Октябрь	Уполномоченный по охране труда
3.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте				В течение года	Заведующий



4.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:  -работников, которым необходим предварительный и периодический осмотр;  -работники. К которым предъявляются повышенные требования безопасности;				В течение года	Заведующий
	-работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты.					
5.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				май сентябрь	Комиссия по ОТ
6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом				В течение года	Заведующий Уполномоченный по охране труда
7.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников детского сада				Сентябрь	Заведующий
8.	Обеспечение Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности				В течение года	Заведующий

## 2. Технические мероприятия

1.	Проверка готовности здания и систем отопления к зимнему периоду				Ноябрь	Заведующий, завхоз	
2.	Провести текущий ремонт помещений детского сада				Июнь-июль	Заведующий Завхоз	
3.	Обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой и дез. средствами				В течение года	Заведующий Завхоз	

4.	Проводить инструктажи с сотрудниками детского сада 2 раза в год				По плану	Заведующий	
5.	Регулярные проверки: -освещения -отопления - вентиляции				Ежемесячно	Ответственный по охране труда Завхоз	
6.	Своевременно производить замену ламп дневного света и электролампочек				В течение года	Завхоз	
7.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях				В течение года	Завхоз	
8.	Заменить пришедшее в негодность физкультурное оборудование детского сада				Май-июнь	Воспитатели групп	
9.	Подготовка помещений ДОУ к работе в зимних условиях				Октябрь	Завхоз	
1.	Проверка готовности здания и систем отопления к зимнему периоду				Ноябрь	Заведующий, завхоз	
2.	Провести текущий ремонт помещений детского сада				Июнь-июль	Заведующий Завхоз	
3.	Обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой и дез. средствами				В течение года	Заведующий Завхоз	
4.	Проводить инструктажи с сотрудниками детского сада 2 раза в год				По плану	Заведующий	
5.	Регулярные проверки: -освещения -отопления - вентиляции				Ежемесячно	Ответственный по охране труда Завхоз	
6.	Своевременно производить замену ламп дневного света и электролампочек				В течение года	Завхоз	

7.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях				В течение года	Завхоз	
8.	Заменить пришедшее в негодность физкультурное оборудование детского сада				Май-июнь	Воспитатели групп	
9.	Подготовка помещений ДОУ к работе в зимних условиях				Октябрь	Завхоз	

### 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1.	Периодические медицинские осмотры работников				1 раз в год	Заведующий	
2.	Оснащение медицинских аптек необходимыми медикаментами				По мере необходимости	Медсестра	
3.	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды				По мере необходимости	Медсестра, завхоз	

### 4. Мероприятия по пожарной безопасности

4.	Обеспечение зданий детского сада огнетушителями				По графику заправки	Заведующий	
5.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				Согласно графика, 1 раз в квартал	Заведующий	

От работодателя:

Заведующая МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Премель  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ А.А. Ручкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

Регулярный ремонт мебели во всех помещениях				В течение года	Завхоз	
Заменить пришедшее в негодность физкультурное оборудование детского сада				Май-июнь	Воспитатели групп	
Подготовка помещений ДОУ к работе в зимних условиях				Октябрь	Завхоз	

### 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Периодические медицинские осмотры работников				1 раз в год	Заведующий	
Оснащение медицинских аптек необходимыми медикаментами				По мере необходимости	Медсестра	
Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды				По мере необходимости	Медсестра, завхоз	

### 4. Мероприятия по пожарной безопасности

Обеспечение зданий детского сада огнетушителями				По графику заправки	Заведующий	
Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				Согласно графика, 1 раз в квартал	Заведующий	

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ д/с №10  
г. Вязьмы Смоленской области  
Т.Г. Премель  
2023г.



М.П.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с №10 г. Вязьмы Смоленской области  
А.А. Ручкина  
«30» июля 2023г.

**Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.**

Профессия или должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи (шт., пары)
Кладовщик	-халат х/б, -рукавицы комбинированные, -фартук прорезиненный	1 на год 4 пары на год 2 на год
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	-костюм х/б, -респиратор, -рукавицы брезентовые, -брюки на утепляющей прокладке, -куртка на утепляющей подкладке, -сапоги резиновые, - валенки, -галоши на валенки	1 на год 1 до износа 4 на год 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на год
Подсобный рабочий по кухне	- костюм х/б -фартук прорезиненный, -перчатки резиновые, -сапоги резиновые, -перчатки с полимерным покрытием	на год на год 6 пар на год 1 на год 1 на год
Дворник	- костюм х/б, -рукавицы комбинированные, - перчатки с полимерным покрытием -галоши резиновые на валенки, -валенки, -куртка на утепляющей прокладке, -плащ непромокаемый, -фартук х/б с нагрудником, - сапоги	1 на год 6 на год 4 на год 1 на 2 года 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 на год 1 на 3 года
Уборщик служебных помещений	-халат х/б, -рукавицы комбинированные, -сапоги резиновые, -перчатки резиновые, - перчатки с полимерным покрытием	1 на год 4 пары на год
Машинист по стирке белья	- халат х/б, -перчатки резиновые, -рукавицы комбинированные, -сапоги резиновые, -фартук х/б с нагрудником, - перчатки с полимерным покрытием	1 на год 6 пар на год 2 на год 4 пары на год

**Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно  
выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства**

№	Профессия (должность)	Наименование средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц (грамм)	Основание
1	Младший воспитатель	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
2	Дворник	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
3	Рабочий по обслуживанию зданий	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
4	Шеф-повар, повар	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
5	Подсобный рабочий по кухне	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
6	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
7	Кладовщик Кастелянша Заведующий хозяйством	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Премель  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

М.П.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с№10  
г. Вязьмы Смоленской области  
\_\_\_\_\_ А.А. Ручкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

## Приложение 5

## Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства

№	Профессия (должность)	Наименование средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц (грамм)	Основание
1	Младший воспитатель	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
2	Дворник	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
3	Рабочий по обслуживанию зданий	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
4	Шеф-повар, повар	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
5	Подсобный рабочий по кухне	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
6	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10
7	Кладовщик Кастелянша Заведующий хозяйством	Мыло туалетное	200	п.7 приказа Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17.12.10

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ д/с №10  
г. Вязьмы Смоленской области

«  »    2023г.

М.П.



От работников:  
Председатель первичной профсоюзной

организации МБДОУ д/с №10  
г. Вязьмы Смоленской области

«  »    2023г.  
А.А. Ручкина

**Выписка из протокола №3  
Собрания работников  
МБДОУ детского сада №10 г. Вязьмы Смоленской области**

от «30 мая 2023г.

Председатель                      Гусейнова Е.Ю.

Секретарь                            Васильева Ю.С.

Всего членов коллектива: 47

Члены профкома: 35

Кворум соблюден

**Повестка дня:**

1. Утверждение коллективного договора на 2023-2026 годы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №10 г. Вязьмы Смоленской области

Слушали: Ручкину А.А. председателя профсоюзного комитета. Она познакомила трудовой коллектив с коллективным договором на 2023-2026 годы.

Выступили: Чупина В.В., Брянцева Л.Г. представители собрания трудового коллектива, поддержавшие коллективный договор на 2023-2026 годы.

Решили: утвердить коллективный договор 2023-2026 годы.

Голосовали

«за» - 47

«против» - нет

«воздержались» - нет

Председатель

Е.Ю. Гусейнова

Секретарь

Ю.С. Васильева



**Выписка из протокола №3  
Собрания работников  
МБДОУ детского сада №10 г. Вязьмы Смоленской области**

от «30 мая 2023г.

Председатель            Гусейнова Е.Ю.  
Секретарь                Васильева Ю.С.  
Всего членов коллектива: 47  
Члены профкома: 35  
Кворум соблюден

**Повестка дня:**

1. Утверждение коллективного договора на 2023-2026 годы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №10 г. Вязьмы Смоленской области

Слушали: Ручкину А.А. председателя профсоюзного комитета. Она познакомила трудовой коллектив с коллективным договором на 2023-2026 годы.

Выступили: Чупина В.В., Брянцева Л.Г. представители собрания трудового коллектива, поддержавшие коллективный договор на 2023-2026 годы.

Решили: утвердить коллективный договор 2023-2026 годы.

Голосовали  
«за» - 47  
«против» - нет  
«воздержались» - нет

Председатель

Секретарь


Е.Ю. Гусейнова

Ю.С. Васильева

МБДОУ детского сада №10 г. Вязьмы Смоленской области

от 30 мая 2023г.

Президент  
Секретарь  
Вязьма, Ю.С.  
Учреждение: 47  
Число телефонов: 35  
Корпус: 10

Почтовый ящик:

Учреждение коллективно договор на 2023-2026 годы муниципального  
образовательного учреждения дошкольного образования «Детский сад №10 г.  
Вязьма Смоленской области»

Секретарь: А.А. Премель, директор дошкольного центра. Она полномочна  
представлять учреждение договор на 2023-2026 годы.

Л.Г. Премель, директор дошкольного центра. Она полномочна  
представлять учреждение договор на 2023-2026 годы.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 35 ( тридцать пять ) листов  
Заведующий МБДОУ д/с № 10

Л.Г. Премель



Зарегистрирован 30 мая 2023г.

Регистрационный номер № 23

Начальник ОСЗН в Вяземском районе Т.А. Новикова



Зарегистрирован \_\_\_\_\_ 2023г.

Регистрационный номер № \_\_\_\_\_

Начальник ОСЗН в Вяземском районе \_\_\_\_\_ Т.А. Новикова

