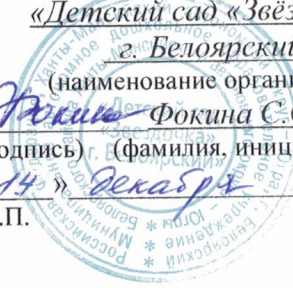


От «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
ЗАВЕДУЮЩИЙ  
(должность)

муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения Белоярского района  
«Детский сад «Звёздочка»  
г. Белоярский

(наименование организации)

Фокина С.С.  
(подпись) (фамилия, инициалы)  
« 14 » декабря 2022г.  
М.П.



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»  
Представитель трудового коллектива  
(должность)

муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения Белоярского района  
«Детский сад «Звёздочка»  
г. Белоярский

(наименование организации)

Алехин С.А.  
(подпись) (фамилия, инициалы)  
« 14 » декабря 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения Белоярского района «Детский сад «Звёздочка»  
г. Белоярский  
(наименование организации)

на период  
с 01 января 2023года по 31 декабря 2025года

Коллективный договор принят  
на общем собрании работников

Протокол № 3 от «14» декабря 2022 г.

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в Управлении по охране труда и социальной политике администрации Белоярского района Регистрационный номер <u>181213</u> <u>14</u> декабря 20 <u>22</u> года <u>И. Сидорова</u> (должность) <u>И. Сидорова</u> (подпись) (ФИО)
---

г. Белоярский

## Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации (далее – РФ), содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются заведующий Фокина Светлана Сергеевна, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад «Звёздочка» г. Белоярский» (далее – Учреждение), и работники Учреждения в лице представителя трудового коллектива Алёхина Сергея Анатольевича, представителя работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад «Звёздочка» г. Белоярский», именуемый далее «Совет трудового коллектива».

1.3. Работники Учреждения доверяют и поручают Совету трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора несут обе стороны, согласно ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

1.4. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключенным в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований трудового законодательства.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на три год и вступает в силу с 01 января 2023года.

1.7. Стороны договорились, что в Коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения и дополнения.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с содержанием Коллективного договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников.

1.14. Содержание Коллективного договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяется в соответствии со ст.41 - 44 ТК РФ.

## **Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### 2.1. Работодатель обязуется:

- 1) добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда;
- 2) обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- 3) обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- 4) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ);
- 5) предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения;
- 6) своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Совета трудового коллектива, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников;
- 7) соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 8) обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- 9) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 10) учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;
- 11) своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Совета трудового коллектива по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором;
- 13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 14) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 15) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

### 2.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- 1) способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими методами;
- 2) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- 3) представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- 4) контролировать соблюдение трудового законодательства РФ, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст.41 ТК РФ);

5) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

6) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### 2.3. Работники обязуются:

1) своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3) беречь имущество Учреждения, соблюдать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную);

4) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

5) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;

6) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

7) содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

8) работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

#### 2.4. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

4) принимать локальные нормативные акты;

5) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

6) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

#### 2.5. Совет трудового коллектива имеет право:

1) обсуждать с Работодателем (его представителем) социально-экономические планы развития Учреждения. Получать от Работодателя информацию по вопросам:

- о реорганизации и ликвидации Учреждения;

- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором;

2) вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

- 3) свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 4) оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи работникам Учреждения.

#### 2.6. Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным и трудовым договорами;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 8) участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- 9) объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 10) защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 11) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 12) обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя;

3.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст.70 ТК РФ);

3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ) за исключением случаев предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

#### 3.5. Работодатель обязуется:

- 1) оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- 2) заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3) оформлять изменения определенных сторонами условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.72 ТК РФ);

4) заключать срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения согласно ст. 59 ТК РФ;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в Учреждение, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

5) изменять условия трудового договора (изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности учреждения, его реорганизации, отстранение от работы) в порядке, предусмотренном законодательством о труде (ст.ст. 72-76 ТК РФ);

6) основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение Сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

- отказ 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 отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за

ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность);

7) учитывать дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками (ст.336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;  
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

8) сообщать Совету трудового колледжа не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, по сокращению численности или штата работников Учреждения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях;

9) обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе предоставлять в соответствии с трудовым законодательством (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работ;

10) работодатель не допускает увольнения по сокращению численности или штата работников:

- беременных, женщин, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата;

11) не допускать увольнение работников по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Работнику, увольняемому из Учреждения в связи с его ликвидацией (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение 14 рабочих дней со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен; (178 ст. тк рф)

Выплата выходного пособия производится Работодателем за счет средств Учреждения;

12) работодатель должен своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием Совета трудового коллектива;

13) определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

14) организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

15) повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем раз в три года;

16) при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, установления квалификационной категории руководствоваться:

официальными разъяснениями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Положением о проведении аттестации работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад «Звёздочка» г. Белоярский».

17) порядок проведения аттестации руководящих работников (заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений) Учреждения, а также лиц, претендующих на руководящую должность, определяются Положением о порядке аттестации руководящих работников Учреждения. Аттестация проводится с учетом требований, предъявляемых к должностным обязанностям руководящих работников квалификационными характеристиками, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

18) работник, признанный по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;

19) в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, в период длительной болезни, нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьёй 335 ТК РФ, или прохождения военной службы в рядах Вооружённых сил России, при выходе на работу сохраняется уровень оплаты труда по присвоенной ранее квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу;

20) с целью урегулирования других вопросов, связанных с аттестацией педагогических и руководящих работников, продлением срока действия квалификационной категории, учёта имеющейся категории при работе на разных педагогических должностях Работодатель руководствуется Соглашением между Комитетом по образованию администрации Белоярского района и Белоярской районной профсоюзной организацией работников образования и науки, другими распорядительными актами регионального и муниципального уровней.



### 3.6. Совет трудового коллектива обязуется:

1) инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива;

2) участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

## **Раздел 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени: 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

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

4.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

4.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

4.7. Режим работы руководителя, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

4.8. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам Учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденным в Учреждении.

4.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 42 календарных дня.

4.12. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.13. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работающим в Учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера.

Заместителям заведующего, главному бухгалтеру, главному инженеру за ненормированный рабочий день предоставляются к отпуску дополнительные оплачиваемые 3 календарных дня.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.19. 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.

## **Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад «Звёздочка» г. Белоярский».

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

5.3. Работодатель гарантирует оплату труда работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже величины минимальной заработной платы, равной минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законодательством.

5.4. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц, в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором, путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке. 26-го числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц; 12-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

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

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

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.10. Работникам Учреждения с целью поощрения за общие результаты по итогам работы за год может производиться выплата премии по итогам работы за год (далее – премиальная выплата) в соответствии с Положением об оплате труда.

5.11. В Учреждении устанавливаются следующие ежемесячные доплаты в процентах от базового оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- специалисту отдела кадров за организацию воинского учета граждан, пребывающих в запасе 5 %;
- отдельным работникам:
  - за работу с архивными документами 10% (разовая выплата);
  - за сложность и напряженность работы, осуществляющим присмотр и уход за детьми младенцами в размере 15%;
  - за выполнение работ по администрированию официального сайта учреждения -20%;
  - за выполнение работ по обеспечению своевременного размещение информации новостей в мессенджерах- 10%.
- делопроизводителю: - за работу в информационно-аналитической системе по учету контингента обучающихся, обеспечение достоверности и своевременной актуализации информации об обучающихся и их родителях в размере 10%;
- за работу с родителями обучающихся, оформление документов по зачислению, ведение личных дел обучающихся в размере 20%;
- педагогическому работнику, осуществляющему наставническую работу с молодыми специалистами и педагогами не имеющие опыт работы (до 3 лет) в размере 10 %;

5.12. По результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливается повышенная оплата труда (ежемесячная доплата, с учетом районного коэффициента и процентной доплате к заработной плате за работу в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях) кухонным рабочим, поварам, дворнику и уборщикам служебных помещений – 4% (ст. 147 ТК РФ).

## Раздел 6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. В целях социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Единовременная выплата и ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников Учреждения осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда. Молодым специалистом считается лицо, получившее среднее профессиональное или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной поддержки молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

Социальная поддержка молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.3. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возместить Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

6.4. Работникам Учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с Положением об оплате труда. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата к отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия.

6.5. Педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

устанавливается надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6. Работникам Учреждения по согласованию с Комитетом по образованию администрации Белоярского района может осуществляться единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, а также к юбилейным датам в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда Учреждения соответствии с Положением об оплате труда.

6.7. Единовременная премия к праздничным дням и профессиональным праздникам не выплачиваются работникам:

- 1) проработавшим менее одного месяца, кроме принятых в порядке перевода из другого учреждения, финансируемого из бюджета Белоярского района;
- 2) заключившим срочный трудовой договор на период исполнения обязанностей отсутствующего работника (сроком до 5 месяцев);
- 3) находящимся в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого свыше 14 дней, длительном отпуске (предоставляемом педагогическим работникам), отпуске по уходу за ребенком.

6.8. Единовременная премия к юбилейным датам (при достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные пять лет) устанавливается для всех работников учреждения в соответствии с Положением об оплате труда. Единовременная премия к юбилейным датам устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения и осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная премия к юбилейным датам не выплачивается работникам:

- 1) находящимся на испытательном сроке;
- 2) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 3) отработавшим менее 1 месяца в Учреждении.

6.9. Работникам Учреждения производится выплата единовременного пособия:

- оплата проезда в размере 50% на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) в пределах Российской Федерации;
- материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети (в том числе опекаемые)) в размере 10000 рублей;
- материальная помощь (мужу, жене, родителям, детям) в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

6.10. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, и педагогическим работникам Учреждения, имеющим стаж работы (руководящей, педагогической) не менее двадцати лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Белоярского района, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости за счет средств бюджета Белоярского района выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере двенадцати ставок заработной платы, умноженных на базовый коэффициент, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.11. Заместителям руководителя Учреждения, деятельность которых напрямую не связана с образовательным процессом, специалистам, относимым к вспомогательному персоналу, служащим, рабочим, проработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет и уволившимся в связи с выходом на пенсию, производится единовременная выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда. Данная выплата устанавливается в пределах обоснованной экономии бюджетных средств и (или) за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

## **Раздел 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса

Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

7.2. Безопасные условия и охрана труда в Учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Все работники Учреждения, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 года 29Н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 трудового кодекса РФ, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств Учреждения.

7.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда в соответствии с ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда Работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.6. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.7. Работодатель проводит мероприятия направленные на профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией в соответствии с ключевыми принципами рекомендации МТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе в сфере труда (№200) и свода практических правил Международной организации труда (МОТ) по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда»:

- Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников в Учреждении проводится информационная компания, которая включает:

- Размещение информационных материалов по ВИЧ-инфекции на стенде Учреждения;

- Включение информации о ВИЧ -инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда, программы обучения по охране труда.

- Недопущение дискриминации ВИЧ -инфицированных сотрудников.

- Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

- Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ- инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Совет трудового коллектива обязуется:

- 1) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 2) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашением по охране труда, а также с изменениями условий труда.

7.8. Работник обязуется:

- 1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

## **Раздел 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

8.1. Стороны пришли к договоренности соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.